

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE**

**"PERCEPCIÓN DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO VALLE VERDE RESPECTO A LA
OBSERVACIÓN ENTRE PARES COMO TÉCNICA DE APRENDIZAJE CONTINUO."
TESIS DE GRADO**

**MARÍA ALEJANDRA VELA GARCÍA
CARNET 20843-11**

**GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015
CAMPUS CENTRAL**

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"PERCEPCIÓN DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO VALLE VERDE RESPECTO A LA
OBSERVACIÓN ENTRE PARES COMO TÉCNICA DE APRENDIZAJE CONTINUO."**

TESIS DE GRADO

**TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES**

**POR
MARÍA ALEJANDRA VELA GARCÍA**

**PREVIO A CONFERÍRSELE
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE**

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. CLAUDIO VINICIO SOLIS CORTEZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. SABRINA ISABEL GUERRA HERRERA DE CHUY

Guatemala, 28 de noviembre de 2014.

**Señores Consejo
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Ciudad**

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para someter a su consideración el informe final de la tesis **“PERCEPCIÓN DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO VALLE VERDE RESPECTO A LA OBSERVACIÓN ENTRE PARES COMO TÉCNICA DE APRENDIZAJE CONTINUO”** de la estudiante **María Alejandra Vela García, carné: 2084311**, de la licenciatura en Educación y Aprendizaje.

He revisado el mismo y considero que llena los requisitos exigidos por la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza, por lo que solicito nombren al revisor, para la evaluación respectiva.

Atentamente,



Lic. Claudio Vinicio Solis Cortez, M.A.
Asesor



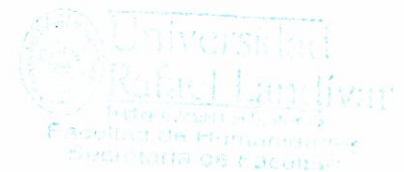
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARÍA ALEJANDRA VELA GARCÍA, Carnet 20843-11 en la carrera LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05938-2014 de fecha 15 de diciembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PERCEPCIÓN DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO VALLE VERDE RESPECTO A LA OBSERVACIÓN ENTRE PARES COMO TÉCNICA DE APRENDIZAJE CONTINUO."

Previo a conferírsele título y grado académico de LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 5 días del mes de enero del año 2015.



Irene Ruiz Godoy.

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

ÍNDICE

	Número de página
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Percepción	8
1.2 Técnicas de aprendizaje continuo	8
1.3 Definición de la Observación entre pares	11
1.4 La razón de implementar la Observación entre pares	12
1.5 Tipos de observación entre pares	13
1.6 Implementación de la Observación entre pares	15
1.7 Retos y Beneficios de la Observación entre pares	18
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
2.1 Objetivos	24
2.1.1 Objetivo General	24
2.1.2 Objetivos Específicos	24
2.2 Variable de Estudio	25
2.3 Definición de Variable	25
2.3.1 Conceptual	25
2.3.2 Operacional	26
2.4 Alcances y Límites	27
2.5 Aporte	28
III. MÉTODO	30
3.1 Sujetos	30

3.2 Instrumento	31
3.3 Procedimiento	32
3.4 Diseño y Metodología Estadística	33
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	
Cuestionario a aplicar a docentes Colegio Valle Verde	
Clave – Cuestionario a aplicar a docentes Colegio Valle Verde	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la percepción de los maestros del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo. En función de este objetivo, se evaluó la técnica por medio de un cuestionario elaborado por la investigadora que fue aplicado a los 81 maestros del Colegio, pertenecientes a ambos campus. La investigadora estuvo presente en la aplicación y personalmente dió las instrucciones para responder.

El análisis estadístico se realizó en el Programa Excel del cual se obtuvo: distribución de frecuencias. Los resultados confirmaron que la percepción de los maestros del Colegio Valle Verde es positiva respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo, que valoran los aspectos generales que se trabajan al aplicar la técnica, también que le dan importancia al compartir y a la convivencia con sus compañeros al formar parte de un programa de aprendizaje continuo. Les parece adecuada la aplicación de esta técnica en la formación profesional es percibida de una forma positiva y como generador de cambio, innovación y reflexión.

Teniendo a la vista los resultados obtenidos, se recomendó establecer un protocolo de confidencialidad, fijar lineamientos para seleccionar al par, determinar las fechas para realizar las observaciones y establecer el proceso para brindar y recibir retroalimentación propio del Colegio Valle Verde, incluir a los profesores en la formulación del proyecto y la selección de criterios para lograr que se sientan motivados a aprender y de esa forma enriquecer su práctica docente.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es importante para el desarrollo, tanto del individuo como de la sociedad. Los Centros Educativos y los profesionales que brindan este servicio tienen la responsabilidad ética de mantenerse actualizados tanto teórica como pedagógicamente. Las capacitaciones y los talleres de formación continua que se imparten en las distintas instituciones intentan cubrir esta necesidad, pero muchas veces no son aplicables al contexto en el que los educadores se desempeñan. La mayoría de los maestros guatemaltecos no siguen una profesionalización universitaria, ya sea por tiempo o por recursos económicos, lo cual limita el crecimiento profesional de los maestros y afecta de manera directa la calidad de la educación en Guatemala. Por estas razones, las instituciones educativas deben buscar alternativas que permitan la formación continua de sus profesores y a su vez promuevan la reflexión sobre la propia práctica. Stephani (2007) afirma que para alcanzar prácticas reflexivas y de desarrollo personal pueden emplearse dos técnicas, el desarrollo de un portafolio de enseñanza o la observación entre pares.

La observación, como estrategia de aprendizaje, desempeña un importante rol en campos tan diversos como los negocios, leyes y medicina, pero no es utilizada frecuentemente en educación. La observación brinda la oportunidad a los maestros novatos de ver lo que maestros con mayor experiencia hacen al dar su lección y cómo lo hacen. Pero a su vez, permite a maestros experimentados beneficiarse de esta interacción y aprender nuevas técnicas y metodologías para el proceso de aprendizaje enseñanza (Richards, 2005).

El realizar la observación a maestros de la misma institución, permite ver cómo se enfrentan muchos de los mismos problemas que se presentan a diario. El maestro puede descubrir que un colega maneja estrategias más efectivas que él desconoce. La misma observación puede inducir al docente que la realiza a reflexionar sobre su práctica docente.

La observación posee también una ventaja social, dado que acerca a los maestros, brindándoles espacios para interactuar y compartir ideas y experiencias; al mismo tiempo que pueden discutir problemas y posibles soluciones. En América Latina, no se utiliza esta estrategia con la misma frecuencia que la utilizan países como Finlandia, Estados Unidos y España.

El Colegio Valle Verde inició el programa de observación entre pares en enero de 2014. Es importante conocer las inquietudes que dicho programa ha despertado en los maestros, así como los logros alcanzados al hacer uso de esta estrategia. Por tal razón, esta investigación pretende establecer la percepción de los docentes del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo. Este tema es importante, ya que la observación entre pares permite la formación continua de los docentes mediante la responsabilidad compartida en el proceso de aprendizaje - enseñanza, al compartir estrategias y metodologías en el mismo contexto de trabajo.

Varias son las investigaciones internacionales que se han realizado de acuerdo a la observación entre pares. A nivel nacional no hay mucha información respecto al tema, por lo que se buscó temas similares que se relacionen con esta investigación. A continuación se presentan algunas de ellas que se consideran de mayor relevancia para esta investigación.

Rodríguez (2014) investigó la actitud de los docentes de un establecimiento educativo privado hacia la capacitación docente impartida en la institución donde laboran. Para obtener los resultados se aplicó un cuestionario basado en las escalas tipo Likert a los maestros de un centro educativo privado ubicado en Puerta Parada, Santa Catarina Pinula. Concluyó que la actitud en general de los maestros hacia la capacitación impartida en el centro educativo privado es positiva y conocen los fines de la misma. La mayoría de los sujetos considera la capacitación docente una inversión indispensable de parte del colegio sin importar los años de experiencia de los docentes.

De León (2013) en su investigación buscaba determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores y establecer la incidencia dentro del desempeño laboral. La muestra seleccionada consistió en 52 docentes de nivel medio que residen en la cabecera municipal de San Martín Sacatepéquez y municipios aledaños a este, siendo de clase económica media, a quienes aplicó una adaptación del test Cuadro de CE Cuestionario, proyección de inteligencia emocional, versión III.5, prueba de normas; Evaluación de CE y perfil individual integrados. Luego de procesar los datos, se concluye que la presión laboral ejercida les impide manejar emociones adecuadamente, aunque la percepción de los docentes hacia el jefe inmediato es positiva, les afecta y es una acción que repercute en el desempeño laboral.

En su investigación Castillo (2012) buscó establecer la influencia de la evaluación del desempeño en los niveles de ansiedad. Para la obtención de resultados se aplicó el test State-Trait Anxiety Inventory 82 (STAI 82) de Charles D. Spielberger a un equipo de 39 trabajadores de la

corporación Mont-Cel. Después de procesar los datos, se concluye que los niveles de ansiedad no se ven influidos por la evaluación del desempeño, el trabajador de la corporación Mont-Cel no percibe dicha evaluación como una amenaza para su trabajo.

Tanchez (2012) investigó la manera en que influye el coaching en el desempeño laboral. La muestra seleccionada para el estudio fueron 33 agentes telefónicos a quienes se les aplicó un cuestionario basado en las escalas tipo Likert. Luego de procesar los datos, se concluye que la correcta aplicación del coaching mejora el nivel de productividad cuando se aplica de manera preventiva y se involucra el proceso de seguimiento, el cual conlleva realizar los procedimientos que esta herramienta requiere.

En su investigación, Santos (2008) buscaba analizar cómo la actualización docente, contribuye a elevar la calidad educativa, en el área urbana y rural del municipio de San Carlos Sija. Para obtener los resultados, la investigadora aplicó una encuesta a 140 docentes del nivel primario del sector público, área rural y urbana del municipio de San Carlos Sija. Después de procesar los datos, se concluye que los docentes en servicio son los que más cerca están con la realidad educativa, por tal motivo son los indicados a realizar reformas en el proceso de enseñanza aprendizaje para lo cual deben actualizarse constantemente. Para que la educación obtenga los rendimientos deseados se requiere de voluntad y conciencia social de todas las instancias que están relacionadas con el proceso educativo y así mismo adquirir la calidad educativa. Los docentes en servicio manifestaron tener la necesaria disposición para la actualización y proponer un alto porcentaje de nuevos métodos y técnicas educativas para el programa de actualización docente.

En el ámbito internacional, Lamoggia (2012) se propuso estudiar la pertinencia y el funcionamiento de los círculos de acción docente como estrategia de formación permanente, a nivel del docente y de los centros escolares de los Municipios de Barinas y Antonio José de Sucre del Estado Barinas (Venezuela). La muestra seleccionada para el estudio fueron 23 docentes y directivos de las escuelas Ramón Núñez, Alberto Arévalo, Felipe Gily y Fernanda Bastidas, quienes fueron entrevistados y observados sobre el desarrollo de los CAD por la investigadora. Luego de procesar los datos, se concluye que los círculos de acción docente son espacios para la formación pedagógica, que procuran la confrontación dialógica, crítica y reflexiva, así como la evaluación de las acciones que se ejecutan a partir de ellos. Los CAD son una estrategia que permite mejorar la práctica pedagógica, despejar dudas, entablar discusiones sobre métodos y estrategias que facilitan el desenvolvimiento en el aula, potencian los liderazgos y ayudan a construir y reconstruir el conocimiento.

Loza, Cid y Martínez (2011) en su investigación buscaban obtener evidencias sobre los procesos y resultados de los docentes, y con base en ellas tomar decisiones y medidas que fortalezcan distintos aspectos educativos. Para obtener los resultados se realizó un análisis y reflexión documentada de la práctica educativa de los integrantes del Colegiado de Biología del Instituto Jaime Torres Bodet en el Estado de México. Luego de procesar los datos, se concluye que la información cualitativa, base del análisis y la reflexión sobre la práctica docente, permite generar aprendizajes, abriendo posibilidades para una mayor comprensión de las situaciones.

En su investigación Rodríguez *et al.* (2011) buscaron determinar la utilidad del coaching reflexivo entre iguales como uno de los instrumentos de aprendizaje profesional en el Prácticum de la carrera de Magisterio en la Universidad Autónoma de Madrid. La muestra seleccionada para el estudio fueron 33 estudiantes del Prácticum de la carrera de Magisterio, quienes realizaron observaciones entre pares y luego analizaron los problemas y situaciones pedagógicas de forma grupal, acompañadas de sus tutores, quienes realizaron un informe de ambas fases. Después de analizar los informes, concluyen que los estudiantes valoran altamente ambas modalidades de coaching en el sentido que apuntan muchas hipótesis. La observación entre pares puede ser utilizada como estrategia complementaria.

Dzul, Funderburk, Hidalgo y Paredes (2009) realizaron su investigación en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, UAEH, con el objetivo de implementar una estrategia para llevar a cabo observación de pares durante el ciclo enero-junio 2009. La muestra seleccionada para el estudio fueron 31 docentes de la Licenciatura en Enseñanza de la lengua inglesa de UAEH, quienes realizaron observaciones entre compañeros y discusiones grupales documentadas. Concluyeron que la aceptación y el compromiso de cada docente por cumplir las tareas asignadas persiste aún y parece alimentar el proceso de observar y ser observados, el cual, continúa actualmente.

En su investigación, Valdez, Cruz y Cisneros (2009) buscaron implementar un sistema de apoyo académico para los alumnos de nuevo ingreso en programas educativos de la institución, con base en una metodología tutorial de consejería estudiantil que permita realizar un seguimiento escolar de cada una de las cohortes generacionales de los participantes. Para obtener los

resultados se revisaron los registros escolares del 2002 al 2008 para compararlos con los de los estudiantes de Licenciatura en Psicología, Médico Veterinario y Zootecnia, Ingeniería Electricista e Ingeniería en Biotecnología del semestre de agosto a septiembre del 2008 del Instituto Tecnológico de Sonora. Después de procesar los datos, se concluye que el programa de seguimiento tutorial entre pares impacta favorablemente en los indicadores académicos de todos los programas educativos. Los programas de tutorías deben percibirse como instancias y áreas institucionales que se encargan del elemento individual que contribuye al colectivo, pero sobre todo, se debe tener especial atención en hacer sentir al programa como una modalidad que puede dar resultados claros, y que sólo dependerán de la integración de todos los involucrados en el mismo.

Los estudios e investigaciones evidencian los esfuerzos realizados con el afán de encontrar nuevos procesos de actualización y capacitación docente que permitan la reflexión no solo del proceso aprendizaje – enseñanza, sino también de la propia práctica docente. A su vez buscan que esta capacitación sea en el contexto real de los docentes, con sus mismos maestros y sus compañeros de área.

Ahora corresponde establecer un marco teórico que permita entender la naturaleza del programa que fue objeto de estudio en esta investigación.

1.1 Percepción

Considerando que es importante contar con la percepción de los participantes respecto a la observación entre pares, y que ese es el objetivo de esta investigación, es preciso definir el término. Papalia (1988) define la percepción como el significado que se le da a las sensaciones, ver, oír, sentir, saborear u oler. Se llega a este significado a través de la manera en que el cerebro organiza la información que proviene de los sentidos. El poder que se tiene sobre las propias percepciones es grande, a menudo se ve lo que se espera ver o lo que encaja con las ideas preconcebidas sobre lo que tiene sentido. El conocimiento de la manera como las expectativas influyen en las percepciones es importante para juzgar a los demás.

De acuerdo a Maruschamer (2007), la percepción tiene que ver con los procesos internos que trata de objetos que están mentalmente representados, es identificar y asignar un significado a los objetos en el espacio. La percepción de objetos específicos está basada en la excitación de un número pequeño de neuronas especializadas en un área perceptual que aún no ha sido identificada. Para transformar la información sensorial en percepciones significativas es necesario organizarlas.

1.2 Técnicas de aprendizaje continuo

Dado que la observación entre pares es utilizada como una técnica de aprendizaje continuo, y que ésta es el foco de estudio, es preciso definir aprendizaje continuo y las técnicas utilizadas para lograrlo. Molina (s.f.) afirma que con el término aprendizaje continuo, se enfatiza que las

organizaciones que tendrán éxito en el futuro cercano serán aquellas que descubran y aprovechen las capacidades y cualidades de todos sus integrantes y la pongan al servicio de ésta, no importando el nivel que tengan en la empresa. La capacidad de aprender juega un papel importante dentro del conjunto de capacidades de los miembros de la organización. Algunas de las razones para embarcarse en el proceso de aprendizaje continuo son mejorar la calidad, promover la innovación y comprender más profundamente los problemas del día a día y la diversidad.

De acuerdo a Tejada y Ferrández (2012), la Formación Continua, o el aprendizaje continuo a nivel profesional, está en la dirección del desarrollo de las competencias profesionales que contribuyen a la ejecución más eficaz de la profesión, a la par que incrementa el potencial de la organización mediante el perfeccionamiento y actualización profesional y personal de sus profesionales. Entre los beneficios personales destacan: a) proporciona seguridad en la actividad laboral, b) ayuda a mantener el lugar de trabajo, c) genera mayor empleabilidad, d) ayuda a la integración institucional, e) ayuda a la integración socio-profesional (en los equipos de trabajo), f) proporciona una mejora de la autoestima personal, profesional y social, g) favorece el aprendizaje a lo largo de la vida, y h) colabora con el desarrollo integral de la persona. También provee beneficios a la institución: a) colabora en el aumento de la competitividad y la calidad de la organización, b) permite la integración general de la organización, c) proporciona respuestas a necesidades específicas de la actividad laboral, d) facilita los cambios que se pueden introducir en la organización, y e) mejora la imagen social de la organización.

Gallego, Cacheiro, Martín y Angel (2009) proponen el portafolio y el eportafolio como técnicas de aprendizaje continuo. El portafolio facilita la integración y recopilación de actividades de aprendizaje en momentos clave con una reflexión de los logros y dificultades para alcanzar las competencias genéricas y específicas propuestas. El e portafolio permite crear y gestionar un espacio virtual con las realizaciones personales, académicas y profesionales incorporando una valoración y justificación de la importancia de las mismas.

USAID (2011) propone la formación de Comunidades de Aprendizaje como estrategia de aprendizaje continuo entre maestros, alumnos y la comunidad. Una comunidad de aprendizaje (CDA) es un grupo que trabaja en un propósito común; en este caso mejorar el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes. Una CDA es autodidacta y crece en su conocimiento y capacidad continuamente para tener mejores herramientas para utilizar en su plan de acción. Se conforma de profesionales y no profesionales.

Montecinos (2003) asegura que para implementar un programa de aprendizaje docente, se requiere una combinación de estrategias, privilegiando unas sobre otras, en función de los propósitos, etapa de desarrollo y la fase en que se encuentre el programa. Para generar cambios en las prácticas pedagógicas, es necesario utilizar estrategias que provean oportunidades de recibir retroalimentación durante la implementación de una innovación. Algunas de las estrategias que pueden utilizarse son:

- Investigación- acción: examen crítico de la propia práctica profesional y del aprendizaje de sus alumnos a través de un proyecto de intervención acompañado de investigación.

- Estudio de casos: análisis de videos o descripciones de situaciones de enseñanza y aprendizaje, focalizado en los problemas identificados, cómo estos pueden superarse y los resultados de aprendizaje.
- Grupos de estudio: participación en interacciones estructuradas, regulares y colaborativas con relación a un tema, con oportunidades para revisar una información, reflexionar sobre la propia práctica y analizar los resultados obtenidos en el aula.
- Revisión de trabajos de alumnos, sus pensamientos y resultados de evaluaciones: estudio cuidadoso del trabajo de los alumnos, lo que producen, para así comprender sus formas de pensar, sus estrategias de aprendizaje e identificar sus necesidades de aprendizaje. Estos conocimientos permiten elaborar estrategias y materiales didácticos que satisfacen las necesidades de los alumnos.
- Entrenamiento y mentor u Observación entre pares: trabajar uno a uno con un colega con igual o mayor experiencia para mejorar la docencia a través de una variedad de actividades, como: Observación de clases y retroalimentación, resolución de problemas y planificación conjunta.
- Redes de apoyo profesional: conectarse con otros profesionales de la educación para explorar temas de interés, definir propósitos y metas compartidas, compartir información y estrategias e identificar y resolver problemas comunes.

1.3 Definición de la Observación entre pares

De acuerdo a Richards (2005) la observación entre pares se refiere a maestros observándose mutuamente y monitoreando las lecciones o parte de ellas para comprender mejor algunos de los

aspectos de la enseñanza, aprendizaje o interacción dentro del aula. El propósito de la observación entre pares es aprender de la experiencia.

Roberson (2006) afirma que un par es un colega que no posee ninguna autoridad administrativa sobre el otro colega. Puede ser un mentor, si posee mayor experiencia, o un colega con el que se comparte el mismo estatus y puede dar apoyo en las observaciones y guiar acerca de la enseñanza. Los dos requisitos para la observación entre pares son: 1) todos los maestros que participan conocen la misión y el resultado esperado del programa y 2) todos trabajan con los mismos alumnos y enfrentan los mismos retos. Algunas dimensiones de la enseñanza son mejor evaluadas por un par que por los alumnos, por ejemplo la organización del curso, el manejo de grupo y la claridad en los objetivos, entre otros. Los riesgos son que puede ser difícil para el observador no emitir juicios sobre un determinado método o la personalidad del par durante la observación. Para muchos maestros su práctica docente es un tema sensible, casi privado.

1.4 La razón de implementar la Observación entre pares

Según McMahon, Barret y O'Neil (2007) la observación entre pares inició en Estados Unidos en los años 60, cuando las evaluaciones de los alumnos generaron programas de desarrollo profesional en la que la observación entre pares era parte integral. Wadhwa (2008) afirma que la práctica de observación entre pares se ha incrementado después de los años 90, sobre todo en universidades. Cada lugar ha hecho un procedimiento de observaciones propio, e incluso algunos maestros lo utilizan como parte integral de su desarrollo profesional. En algunas instituciones es parte vital del desarrollo de programas para nuevo personal.

De acuerdo a Hunt (2010), los docentes novatos pueden contar con experiencia anterior debido a su inicio como auxiliar o sustituto, o bien, la generada por su práctica docente. No obstante, para la mayoría, seguramente no existe conexión entre el entrenamiento y la realidad de las aulas. Los docentes tienden a seguir patrones y enseñar cómo fueron enseñados. Un gran número de maestros necesita ayuda para abandonar métodos tradicionales que explican el fracaso estudiantil en países latinoamericanos. Los maestros necesitan oportunidades para colaborar con sus pares, así como apoyo y supervisión, para cambiar su práctica docente. Para una mayor efectividad docente es necesario que los docentes: a) reflexionan sobre su práctica docente, b) crean en la colaboración con otras personas para llegar a objetivos comunes respecto al aprendizaje estudiantil, c) se entusiasmen por seguir aprendiendo y mejorar su práctica y d) mantengan vínculos de colaboración con sus pares, todas estas características son reforzadas por la observación entre pares.

1.5 Tipos de observación entre pares

La observación entre pares puede ser sumativa o formativa. Formativa si es continua, con intención de mejorar el desempeño con el tiempo, o sumativa si es con fines de evaluar el nivel de competencia como educador de acuerdo a los estándares institucionales. Para que sea formativa debe ser frecuente, confidencial, ser analítica sin emitir juicios, no amenazante y colaborativa. Para que sea efectiva debe tener los siguientes componentes: 1. Compartir material relevante del curso con el observador al menos 2 ó 3 días antes de la observación, 2. Una reunión pre-observación cara a cara para determinar los puntos clave que deben ser observados, 3. El

observador debe tomar nota, 4. Reflexión de ambas partes por separado, 5. Una reunión post-observación cara a cara para compartir sus perspectivas de lo sucedido y sus respectivas reflexiones, y 6. Informe escrito (opcional), es posible que el instructor desee documentar la observación como parte de su portafolio de enseñanza (Roberson, 2006).

Rowe, Solomonides y Handal (2010) afirman que la observación entre pares puede ser informal, si se realiza como parte de un arreglo entre colegas, o puede ser formal, si se emplea para el desarrollo de los profesores. Además, puede realizarse de distintas maneras, Sistema de amigos – dos colegas actúan como observador y observado. Pueden revertir los roles más adelante. Circo – el colega A observa al B, el B al C y el C al A, de manera que todos pasen por el rol de observador y observado. Grupos de tres – se organiza de tal forma que todos son observadores y observados por los otros dos integrantes. Cuando funge como observador debe comentar sobre comportamientos, no sobre las personas; sea específico; retroalimente lo antes posible después de la observación; comente los aspectos positivos y los negativos; sea realista, hable solamente sobre los aspectos que pueden ser mejorados; por último, tome tiempo para reflexionar acerca de lo comentado con su colega y en el proceso completo.

Según Gosling, citado por McMahon, Barret y O'Neil (2007), existen tres modelos generales de la observación entre pares que se diferencian en la relación que existe entre observador y observado y el uso que se le da a la información generada por la observación. El modelo de evaluación, el maestro es observado por un superior e incluye una evaluación formal de sus habilidades de enseñanza y el manejo de los procesos de clase. El modelo de desarrollo, el propósito principal es dar retroalimentación por parte de un experto para motivar la aplicación de

nuevas estrategias. El modelo de revisión entre pares, su intención es más formativa, los maestros se observan entre ellos, discuten acerca de su experiencia y se comprometen en una retroalimentación sin juicios. El propósito principal es que los maestros, actuando como observadores y observados, reflexionen mutuamente sobre la práctica docente mutua para aprender y mejorar en futuras prácticas. La reflexión generada de la observación es más importante que la observación misma. Es importante que la persona observada tenga el control total de lo que sucederá con la información generada de su observación y de la retroalimentación. Aunque el control puede ser de dos tipos: Tipo A Control por el observado – posee un estricto código de confidencialidad y Tipo B Control por terceros – la información generada no solo está en manos del observado, debe realizarse un reporte sin el consentimiento del observado ni su control sobre el contenido y su distribución. Es importante respetar y confiar en el observador, por lo que los maestros deben ser quienes escojan quién será su par.

1.6 Implementación de la Observación entre pares

De acuerdo al University Teaching Development Centre (2004), algunas razones para utilizar la observación entre pares son: para mejorar la calidad del proceso de aprendizaje - enseñanza a través de la discusión abierta y la crítica sistemática. Ayuda a cultivar una atmósfera académica de diálogo respecto a problemas comunes. Provee una visión más amplia de la práctica docente que no puede ser abarcada por la evaluación de los alumnos. Para iniciar es necesario identificar un colega en quien confíe y respete. Presenta una mayor ventaja elegir un colega que no pertenezca a su área de especialidad, ya que pueden compartir mayor variedad de estrategias. Tenga en cuenta al elegir al par que un observador efectivo debe ser sensible y empático con el

docente observado, tener claro que el objetivo del proceso de observación es mejorar la propia práctica, ser reflexivo acerca de su propia práctica, saber escuchar, tener habilidad de dar buenos consejos y retroalimentación constructiva, tomar el proceso de observación seriamente y se prepara para ello, y debe aceptar la validez de distintos métodos y estilos de enseñanza, aun cuando difieran de la propia.

Cualquier momento es apropiado para iniciar con la observación entre pares. En cualquier nivel de experiencia hay algo que aprender, pero es especialmente beneficioso para los nuevos docentes que necesitan seguridad, retroalimentación, consejos, ayuda y oportunidad para reflexionar en cómo la práctica se relaciona con la teoría (Wadhwa, 2008).

University Teaching Development Centre (2004) identifica tres fases para un proceso efectivo. Primero deberá realizar una reunión pre-observación; en la que debe clarificar los objetivos de la lección que será observada, los recursos que utilizará y los detalles específicos que desea que el observador preste mayor atención. La segunda fase es la observación, en la cual el observador deberá colocarse en algún lugar que no obstruya el flujo de la clase, pero donde puede observar todo lo que sucede para poder tomar nota de lo que sucede durante la sesión. Por último, seguido de la observación debe llevarse a cabo la reunión post-observación o de retroalimentación. Esta reunión debe ser constructiva y proveerle al observado el mayor detalle de su desempeño.

De acuerdo a Richards (2005), es necesario no depender únicamente de la memoria, es recomendable tomar nota de lo observado, para ello puede hacer uso de alguna de las siguientes técnicas:

Tabla 1.1 Técnicas para registrar lo sucedido en el aula.

Técnica	Descripción	Ventajas	Desventajas
Narrativa	Es objetiva y precisa, se basa en anotar todas las actividades significativas que se lleven a cabo en el aula, tanto de estructura como desarrollo.	Provee una amplia imagen de la lección y ayuda a observar cómo fue la estructura de la lección y la implementación del plan de clase.	Es difícil anotar exactamente cómo sucedió todo, en especial el lenguaje exacto que se utilizó en cada momento.
Notas de campo	Consiste en una descripción breve de los eventos clave que ocurren durante la lección.	Es una forma flexible de observar una lección.	La información colectada puede ser insuficiente para capturar la realidad de lo sucedido durante la lección.
Lista de cotejo	Es una especie de inventario de las características de la lección.	Está enfocada en el proceso de clase y es fácil de completar.	Generalmente se centra en aspectos triviales de la lección.

Fuente: Richards (2005)

1.7 Retos y Beneficios de la Observación entre pares

Wadhwa (2008) afirma que los retos más comunes al implementar el programa de observación entre pares son el tiempo y la carga de trabajo de los docentes, la cultura docente, que suele ser bastante cerrada, la falta de entendimiento respecto a los beneficios de dicha práctica; y la manera en que sea promovida entre los docentes. La idea es motivar a los docentes a comprometerse activamente en la aplicación de nuevas metodologías y estrategias que beneficien el aprendizaje y la enseñanza. Durante la observación entre pares, los maestros colaboran unos con otros, visitan sus clases y buscan herramientas que les permitan mejorar su propia práctica docente (Rowe, Solomonides y Handal, 2010).

Según los autores previamente mencionados, la observación provee comentarios tanto positivos como negativos, así como sugerencias para mejorar la práctica docente. Algunos de los beneficios de la observación docente son: mantener y mejorar la calidad de la enseñanza y por lo tanto el aprendizaje de los alumnos; desarrolla la reflexión y la conciencia sobre la propia práctica docente; reconocimiento e identificación de la buena práctica en otros; identificación de las necesidades para mejorar la propia práctica docente; incrementar la colaboración y la confianza entre los colegas.

De acuerdo a Race (2010), la observación entre pares tiene varias ventajas: oportunidad de reflexionar y revisar la propia práctica docente, con la ayuda de los colegas; tiempo para pensar al momento de estar observando otra clase; identificar buenas prácticas y reparar lo necesario para crecer personal y profesionalmente; aprendizaje compartido con los colegas no solamente

de contenidos, sino de procesos, evaluación y relación con los alumnos; oportunidad de observar a sus alumnos mientras aprenden en clases con los colegas; beneficio mutuo de aprendizaje al observar y ser observado; conocer mejor a los colegas y saber a quién recurrir en caso de una situación particular; aprender nuevas estrategias; incrementa la confianza entre los participantes; e identificar problemas comunes y necesidades para buscar soluciones.

Cerda y López (2006) proponen la estrategia de grupo de aprendizaje entre pares como una posibilidad de favorecer el cambio de las prácticas cotidianas en el aula. La apuesta de esta estrategia es que si se generan condiciones para que personas de un mismo oficio -el de enseñar- con necesidades y objetivos afines se reúnan periódicamente con el fin de socializar sus saberes pedagógicos, analizar sus experiencias de trabajo, discutir concepciones y creencias, apropiarse de nuevos conocimientos y formas de trabajo de aula, podrán reconstruir sus saberes y transformar sus prácticas pedagógicas, permitiendo el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes con los que trabajan.

Muijs y Reynolds (2005) afirman que en muchos colegios se ha limitado la observación a una forma de evaluación del desempeño docente, dejando totalmente de lado la observación por parte de los colegas. Para el docente puede ser muy beneficioso ser observado con fines diferentes de inspección o evaluación, que pueda darle una visión más clara de sus fortalezas y debilidades. La observación entre pares es muy útil para el desarrollo profesional, ya que cuando la observación la realiza un colega de confianza tiende a ser más positivo el resultado. En Japón realizan un procedimiento similar llamado lección de investigación, en el que los docentes se presentan lecciones innovadoras y luego la discuten con el observador.

Según Spiller (2011), antes de iniciar el proceso de observación entre pares es necesario establecer los lineamientos para la selección de observador, determinar los criterios para la retroalimentación, establecer los protocolos de confidencialidad y acordar cómo será utilizada la información que resulte de la retroalimentación. La retroalimentación debe ser cualitativa, en ningún momento el observador debe intentar evaluar o juzgar la práctica docente de su colega. La observación entre pares puede llevarse a cabo como un sistema de amigos, en el que ambas partes se observan mutuamente y se retroalimentan respecto a sus respectivas prácticas.

De acuerdo a Lindon (2012), toma tiempo establecer la observación entre pares con las habilidades asociadas, y lidiar con la sensibilidad del equipo. Una vez todos estén en sintonía con el proceso de mejorar la propia práctica sin afectar negativamente a nadie, se empiezan a notar los beneficios. Primero el comentar sobre la práctica docente y los puntos de vista de otros, es muy enriquecedor en grupos mixtos de novatos junto a los más experimentados. Segundo, quienes practican la observación entre pares se familiarizan con ser observados a manera de apoyo, están más relajados cuando un tercero entra al aula, ya sea colega o supervisor. Tercero, el hablar acerca de lo que sucede y sus experiencias afecta positivamente el aprendizaje de sus alumnos. Cuarto, los docentes pueden explicar con mayor facilidad las razones detrás de sus decisiones ante una situación particular. Quinto, al observar la clase de otro los hace más conscientes del comportamiento de los alumnos y sus reacciones en determinadas situaciones. Por último, incrementa la confianza para una comunicación amigable e informal con los colegas sobre problemas en el aula.

Según Stokes (s.f.) la relación observador/observado es confidencial. El observador debe propiciar un ambiente seguro para poder llevar a cabo la discusión respecto a la observación y proponer soluciones juntos. La función del observador no es evaluar el desempeño de su colega, su rol es aprender de y con él. El observado tiene el control sobre la información que se anotará en el informe que se entregará al supervisor del programa.

En resumen, el marco teórico descrito anteriormente permite concluir que la observación entre pares es una estrategia de aprendizaje continuo con base en el aprender con y de un colega a través del compartir sus experiencias de trabajo y quehaceres educativos. Es la percepción, el significado que se da al proceso a través de la experiencia que han tenido en su aplicación. En el caso de los maestros del Colegio Valle Verde, se pretende conocer su percepción respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo que el Colegio está implementando como parte de la formación de una Comunidad de Aprendizaje.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo a Hunt (1998), los sistemas educativos exitosos resaltan la importancia de tres aspectos: a) conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia, b) desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes; y c) garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor instrucción posible a todos los niños. De acuerdo a este estudio, al analizar la eficiencia docente se descubrió que los estudiantes asignados a docentes con alto desempeño lograron avances tres veces más rápido que los alumnos con docentes con bajo desempeño. Para perfeccionar la instrucción, los sistemas educativos debieron encontrar maneras de cambiar de raíz lo que sucede en las aulas. A nivel del educador, esto implica lograr tres cosas, los profesores deben ser conscientes de sus limitaciones, deben informarse acerca de mejores prácticas específicas y deben estar motivados para realizar las mejoras. Para lograr este nivel de reflexión, innovación y motivación, la observación entre pares resulta una estrategia ideal para alcanzar un aprendizaje continuo.

Hunt (1998) afirma que por lo general, los maestros tienden a ser muy celosos de su práctica docente, por lo menos en países de América Latina. Para elevar la calidad educativa es necesario que los maestros estén dispuestos a aprender de sus compañeros y junto con ellos. Richards (2005) sugiere que la observación es una buena técnica de aprendizaje-enseñanza que puede realizarse con los colegas, aunque generalmente, tiende a identificarse con evaluación y consecuentemente se relaciona a una experiencia amenazante o negativa. Es necesario separar la observación de la evaluación y explorarla como parte de un proceso de desarrollo profesional.

Según Lindon (2012), la observación de la práctica puede causar ansiedad, sobre todo la primera vez, por temor a ser criticados. Por tanto, la observación entre pares debe introducirse con cuidado y con una explicación clara de los posibles beneficios. Los resultados dependen de una retroalimentación constructiva y honesta, y que todos los integrantes del grupo comprendan cómo comunicar y recibir la retroalimentación de los colegas.

En enero de 2014, con el propósito de formar una comunidad de aprendizaje en el Colegio Valle Verde, se inició el programa de observación entre pares. Esta decisión se tomó debido a que los maestros no aplicaban las diferentes estrategias que se les presentaban en las capacitaciones, alegando que no se aplicaban a su contexto. La Dirección del Colegio decidió entonces, utilizar su recurso más valioso, los mismos maestros, para que se capacitaran mutuamente a través de la observación. De esta manera el observador puede aprender estrategias nuevas y a su vez aprender de su propia práctica docente a través de la reflexión; mientras que el maestro observado puede obtener una visión más amplia de su práctica, a través de la reunión de retroalimentación.

En reuniones de área se les habló a los maestros de cómo sería la dinámica, enfatizando en el respeto y la ética. Los maestros deben realizar una observación al bimestre y ellos eligen al colega que observarán. Luego de la observación se realiza una sesión de retroalimentación sobre lo aprendido en la que debe estar presente alguno de los Jefes de Área o Coordinadores. Algunos maestros han cumplido con lo solicitado, otros ponen excusas para no hacerlo, lo cual preocupa a las autoridades pues se desea continuar con este programa contando con la participación de todos

los maestros. Los maestros están acostumbrados a las observaciones por parte de sus superiores, las cuales se realizan con propósito de evaluar el desempeño docente, lo cual dificulta el proceso de las observaciones, ya que piensan que serán igualmente evaluados por sus colegas.

Lo que se busca con esta investigación es establecer si los maestros se sienten cómodos o no con el proceso de observación entre pares. Por lo anterior, la presente investigación está orientada a resolver la siguiente inquietud: ¿Cuál es la percepción de los maestros del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo?

2.1 OBJETIVOS

2.1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la percepción de los maestros del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo.

2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la percepción de los maestros del Colegio Valle Verde respecto a las fases de entrevista, tanto la previa como la de retroalimentación, al aplicar la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo.

- Interpretar el sentir de los docentes del Colegio Valle Verde en relación a la fase de observación dentro del aula al utilizar la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo.
- Precisar la opinión de los profesores del Colegio Valle Verde respecto al tiempo que se les provee para realizar la observación entre pares.
- Describir la percepción de los maestros del Colegio Valle Verde respecto a la ética y el respeto con que los compañeros manejan la información recopilada al momento de la observación entre pares.

2.2 VARIABLE DE ESTUDIO

Percepción de la Observación entre pares.

2.3 DEFINICIÓN DE VARIABLE

2.3.1 Conceptual

El Departamento de Psicología de la Universidad de Alicante (2009) definió la percepción como el proceso de organización e interpretación de la información sensorial que permite reconocer el sentido de los objetos y los acontecimientos. Por otro lado, Vargas (1994) define percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente

físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

Roberson (2006) define la observación entre pares como un proceso en el que los maestros proveen retroalimentación mutua acerca de la práctica docente con sus colegas. Es el proceso que involucra a dos o más maestros observando sus clases acordando de antemano criterios de respeto y confianza. Provee un marco de apertura para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza – aprendizaje a través de la colaboración y la discusión. Es una herramienta muy útil para ambos, el observador y el observado, ya que se basa en compartir la excelencia, la camaradería, expandir las buenas prácticas, desarrollo personal e incrementar la calidad educativa de los estudiantes (Rowe *et al.*, 2010).

Por lo tanto, la percepción de la observación entre pares es la interpretación que se hace respecto al proceso en el que los maestros proveen retroalimentación mutua acerca de la práctica docente con uno o más colegas con la finalidad de compartir la excelencia, la camaradería, expandir las buenas prácticas, desarrollo personal e incrementar la calidad educativa de los estudiantes.

2.3.2 Operacional

Para esta investigación, la percepción de la observación entre pares debe entenderse como la interpretación y el significado que le dan los maestros del Colegio Valle Verde al proceso de ser observado y observar lecciones con uno o más colegas, y se conocerá por medio de un cuestionario de elaboración propia, que incluye los siguientes indicadores:

- Fases del proceso:
 - Reunión pre-observación
 - Observación
 - Reunión post-observación o de retroalimentación
- Tiempo para llevar a cabo las fases.
- Respeto con que se manejaron las fases.
- Ética en el manejo de información generada en el proceso.

2.4 ALCANCES Y LÍMITES

La presente investigación se realizó con los maestros de ambos campus del Colegio Valle Verde del ciclo escolar 2014. Los resultados obtenidos no son de carácter general, por lo que no pueden ser usados por otros centros educativos que deseen implementar la observación entre pares con sus docentes.

Una de las limitaciones que ha encontrado la investigación es la poca información que los maestros manejan respecto a la observación entre pares y la falta de compromiso para realizar las cuatro observaciones que debían realizar durante el año. El que algunos profesores vean la observación como un proceso de evaluación y no de aprendizaje ha dificultado que los compañeros confíen en el proceso.

2.5 APORTE

Los resultados obtenidos de esta investigación beneficiarán principalmente a los maestros del Colegio Valle Verde. Conocerán de forma más clara en qué consiste la observación entre pares, qué perfil se espera de las personas que asumen esta estrategia, qué objetivos y funciones se tiene que plantear para representar tanto el rol de observador como el de observado. Tendrá la visión de cómo se debe programar la observación entre pares en años posteriores, en cuanto a las fases, tiempo, respeto y ética para el manejo de información.

Esta investigación podrá colaborar con la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar, principalmente para el área de Educación. Este trabajo es el primero que se realiza de observación entre pares en Guatemala. En las investigaciones que se han realizado la observación docente tiene como finalidad la evaluación del desempeño docente y no la de estrategia para el aprendizaje continuo.

La institución, Colegio Valle Verde, saldrá beneficiada porque de esta investigación salieron sugerencias para que empiece a elaborar un programa de observación entre pares definido, con un plan en donde esté estructurada cada una de las fases de la observación, así como las normas de convivencia para que se lleven a cabo. Esta investigación marcará el principio de una reflexión constante de cómo debe llevarse a cabo una observación entre pares eficaz y comprometida y principiar a poner las bases para formar una comunidad de aprendizaje.

La investigación sobre la observación entre pares y los resultados obtenidos marcarán el camino para mejorar todos los aspectos que conlleva el proceso educativo. Será el inicio para elaborar un manual institucional acerca de la observación entre pares, en donde se unificarán criterios y normas de convivencia para llevar a cabo la demostración de la práctica docente en un contexto real, a través de la observación.

Para Guatemala y su Ministerio de Educación es un reto, ya que en los centros públicos no se utiliza esta estrategia y las capacitaciones son escasas. Esta estrategia es utilizada por países con sistemas educativos exitosos, por lo que sería una excelente estrategia que pudiera utilizarse en la cual no solo se observen los maestros de la misma institución, sino que más adelante pueda compartir entre instituciones con el único fin de mejorar la calidad educativa de Guatemala.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Los sujetos en la presente investigación son los maestros de ambos campus del Colegio Valle Verde. De acuerdo a la información brindada por el departamento de Recursos Humanos (2014), la población de ambos campus está conformada por 81 maestros. Se encuentran divididos en tres niveles, 19 pertenecen a Preprimaria, 32 de Primaria y 30 de Secundaria. El 11% de los docentes poseen el título de Magisterio, ya sea de Preprimaria o Primaria, el 89% poseen estudios a nivel Universitario, ya sea culminados o en proceso, y 89% tienen o están en vías de terminar carreras relacionadas con Educación.

Maestros Colegio Valle Verde

	Género Masculino	Género Femenino
Cantidad	10	71
Rango de edad	21 - 50	21 – 69

G. de Echeverría (comunicación personal, 11 de agosto de 2014) comentó que el Colegio Valle Verde quedó a cargo de Doña Conchita de Bianchi a partir del 4 de enero de 1967 y se inició con una sección por grado hasta tercer curso básico. Se oficializó ante el ministerio en 1973 y a partir de ese año se inaugura el nivel bachillerato. Actualmente consta de dos campus, el primero se encuentra ubicado en la ciudad de Guatemala y el más reciente, que abrió sus puertas en 2011, se ubica en Santa Catarina Pinula. En el campus de la ciudad laboran 61 maestros ya que posee tres secciones para cada grado, desde Montessori hasta Quinto Bachillerato. Mientras

que en el campus de Santa Catarina Pinula laboran 20 maestros, esto se debe a que solamente algunos grados cuentan con dos secciones, la mayoría posee solamente una y van de Montessori hasta Cuarto Bachillerato.

3.2 Instrumento

El instrumento utilizado es cuestionario de preguntas cerradas. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Las preguntas cerradas son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. El cuestionario consta de 30 preguntas, 15 de opción múltiple y 15 de falso y verdadero.

El instrumento fue realizado por la investigadora, con base a los indicadores de estudio:

- Fases del proceso:
 - Reunión pre-observación
 - Observación
 - Reunión post-observación o de retroalimentación
- Tiempo para llevar a cabo las fases.
- Respeto con que se manejaron las fases.
- Ética en el manejo de información generada en el proceso.

El instrumento fue validado basado en el juicio de cuatro expertos, la Jefe de Área de Tecnología, la Jefe de Área de Ciencias Sociales, la Jefe de Área de Comunicación y Lenguaje y

el Sub Director Académico del Colegio Valle Verde y aplicado a 3 distintos profesores de distintas áreas.

3.3 Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se siguieron los siguientes pasos:

- A partir de la experiencia de la investigadora, se definió el tema de investigación.
- Se procedió a pedir autorización a las autoridades del Colegio Valle Verde.
- Se buscaron y revisaron investigaciones anteriores, nacionales e internacionales, relacionadas al tema de esta investigación.
- Se consultó bibliografía relacionada con el tema.
- Se determinó el objetivo general y los objetivos específicos de investigación.
- Se definió el método a utilizar para la investigación.
- Se elaboró el cuestionario que se utilizó para evaluar la percepción de los docentes.
- Se validó el cuestionario elaborado para esta investigación.
- Se fijó la fecha para poder evaluar a los docentes.
- Se aplicó el cuestionario a los docentes divididos en tres grupos de manera colectiva:
Grupo 1 - Preprimaria y Primaria zona 15; Grupo 2 - Carretera a El Salvador y por último
Grupo 3 - Secundaria zona 15. Se utilizó el salón de actos para pasar el cuestionario. El tiempo que utilizó para la prueba es de aproximadamente entre 15 y 20 minutos.
- Los resultados del cuestionario se tabularon en Excel.
- Se calcularon los datos estadísticos por medio de Excel.

- Se analizaron y discutieron los resultados. Para esto, se compararon con los de otros investigadores y con la teoría.
- Se realizó el informe sobre las conclusiones y recomendaciones.

3.4 Diseño y Metodología Estadística

Ésta es una investigación cuantitativa con diseño no experimental de tipo transversal y alcance descriptivo. Hernández *et al.* (2010) definen la investigación no experimental como el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en el que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es de tipo transversal dado que se recopilarán los datos en un único momento, y descriptiva pues indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población.

Para la estadística se realizó una distribución de frecuencias para cada pregunta en Microsoft Excel 2010. Hernández *et al.* (2010) definen la distribución de frecuencias como el conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla y pueden completarse agregando los porcentajes de casos en cada categoría. Las distribuciones de frecuencias, especialmente cuando se utiliza porcentajes, pueden presentarse en forma de histogramas o gráficas de otro tipo. También pueden graficarse como polígonos de frecuencias, que relacionan puntuaciones con sus respectivas frecuencias. Es más bien propio de un nivel de medición por intervalos o razón.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de la investigación realizada en el Colegio Valle Verde, de acuerdo al cuestionario aplicado a un total de 81 maestros pertenecientes a ambos campus. Se presentan en primer lugar, las tablas que muestran los porcentajes de profesores que eligieron cada una de las opciones en las preguntas de selección múltiple. Luego se presentan las gráficas que representan los porcentajes en que los maestros percibían las premisas como verdaderas o falsas.

Tabla 4.1 Objetivos de la observación entre pares.

Opciones de respuesta	Si	No
Compartir el material del curso que se imparte con los colegas.	14%	86%
Aprender con y de los colegas.	83%	17%
Reflexionar sobre la propia práctica docente.	70%	30%
Ayudar a las autoridades a detectar deficiencias en el equipo de trabajo.	6%	94%
Aprender nuevas estrategias.	72%	28%
Aprender nuevas metodologías.	64%	36%
Ser un andamiaje para los maestros novatos.	11%	89%

De acuerdo a la tabla 1 más del 60% de los maestros coinciden que los objetivos de la observación entre pares son: a) aprender con y de los colegas, b) reflexionar sobre la propia práctica docente, c) aprender nuevas estrategias y d) aprender nuevas metodologías. A su vez, menos del 20% perciben la observación entre pares como una técnica para compartir el material

del curso que imparten con sus colegas, ayudar a las autoridades a detectar deficiencias en el equipo de trabajo o ser un andamiaje para los maestros novatos. Lo que indica que los maestros tienen claros los objetivos de la observación entre pares.

Tabla 4.2 El registro de lo observado en clase.

Opciones de respuesta	Si	No
Puede hacerse utilizando la memoria.	5%	95%
Debe ser un registro detallado de todo lo que sucede en el aula.	32%	68%
Debe basarse en lo que el maestro hace en el aula.	36%	64%
Debe basarse en lo que los alumnos hacen en clase.	32%	68%
Debe ser un registro de los acontecimientos importantes durante el desarrollo de la clase.	71%	29%

En la presente tabla es posible observar que el 71% de los profesores perciben el registro de lo observado en clase como un registro de los acontecimientos importantes durante la clase. Menos de la mitad piensan que debe basarse únicamente en lo que hace el maestro o solamente en el alumno, pero tampoco debe contener detalladamente todo lo sucedido en clase. El 95% no están de acuerdo con utilizar únicamente la memoria para llevar a cabo el registro. Por lo tanto la mayoría de los profesores reconocen que deben llevar un registro de los acontecimientos importantes de lo sucedido durante la lección.

Tabla 4.3 Quién debe determinar las parejas de trabajo.

Opciones de respuesta	Si	No
Jefe de Área.	43%	57%
Coordinadora de Nivel.	31%	69%
Maestros.	65%	35%
Dirección Académica.	6%	94%

El 65% de los maestros consideran que deben ser ellos quienes elijan a su pareja de trabajo para realizar la observación entre pares. El 43% considera que es trabajo de las Jefes de Área el formar los equipos y el 31% piensan que deben ser las Coordinadoras de Nivel. Únicamente el 6% opina que Dirección Académica debe involucrarse en la formación de los equipos de trabajo. Más de la mitad de los maestros reconocen que son ellos mismos quienes deben escoger la pareja que van a observar, aunque aún hay un alto porcentaje que está dispuesto a escuchar la opinión de las Jefes de Área y Coordinadoras.

Tabla 4.4 Las observaciones deben realizarse.

Opciones de respuesta	Si	No
Únicamente entre la misma área académica.	7%	93%
Únicamente en el mismo nivel (Preprimaria, Primaria o Secundaria).	16%	84%
Con cualquier colega.	80%	20%
Solo por los maestros novatos.	1%	99%
Solamente cuando haya una actividad especial.	1%	99%

La mayoría de los profesores considera que las observaciones deben realizarse con cualquier colega. El 16% piensa que debe realizarse en el mismo nivel en que trabaja, el 7% opina que debe realizarse con sus compañeros de área académica. El 1% de los profesores percibe la observación entre pares como una actividad solamente para maestros novatos o para actividades especiales. Más de dos terceras partes de los profesores reconocen que la observación puede realizarse con cualquier colega, sin importar a qué área o nivel pertenezca.

Tabla 4.5 El observador dentro del aula.

Opciones de respuesta	Si	No
Resulta incómodo para los alumnos.	26%	74%
Interrumpe el flujo de clase.	11%	89%
Resulta incómodo para el maestro.	30%	70%
No afecta el desarrollo de la lección.	67%	33%

Al hablar de la presencia del observador dentro del aula, el 67% considera que no afecta el desarrollo de la lección. Para el 30% de los maestros resulta incómoda la presencia del observador, mientras que el 26% opina que es incómodo para los alumnos. El 11% piensa que interrumpe el flujo de clase el contar con la presencia de un colega. Más de la mitad de los maestros reconocen que la presencia de un observador dentro del aula no afecta el desarrollo de la lección, aunque existe un alto porcentaje que aún no se siente cómodo con esta presencia.

Tabla 4.6 La reunión de retroalimentación.

Opciones de respuesta	Si	No
Debe hablarse de lo positivo y lo negativo que se observó en clase.	59%	41%
Es deber del observador entregar una lista de recomendaciones para que el colega pueda mejorar su práctica	11%	89%
Es necesaria la presencia de un Jefe de Área.	21%	79%
Es necesaria la presencia de una Coordinadora de nivel.	7%	93%
Debe cuestionarse el actuar del maestro durante la lección.	1%	99%
Es necesaria la presencia de un colega imparcial.	5%	95%
No es necesaria la presencia de terceras personas.	54%	46%

En la reunión de retroalimentación debe hablarse de lo positivo y lo negativo que se observó en clase, de acuerdo al 59% de los profesores, el 11% considera necesario entregar una lista de recomendaciones para que su colega pueda mejorar su práctica docente y el 1% considera necesario cuestionar el actuar del colega durante la lección. En cuanto a la presencia de terceras personas, el 54% opina que no es necesario contar con su presencia, el 21% piensa que es necesaria la presencia de un Jefe de Área, el 7% de una Coordinadora de nivel y el 5% de un colega imparcial. Más de la mitad de los profesores reconocen que en la reunión de retroalimentación debe hablarse de lo positivo y lo negativo, y que a su vez, esta reunión debe ser privada entre observador y observado.

Tabla 4.7 El proceso de observación entre pares.

Opciones de respuesta	Si	No
Es una pérdida del tiempo valioso que podría estar utilizando en otra actividad.	1%	99%
Debería ser obligatoria.	15%	85%
Debería ser opcional.	75%	25%
Debería contar con una lista de los maestros que se debe observar.	11%	89%

La mayoría de los maestros opina que el proceso de observación entre pares debería ser opcional, el 15% considera que debería ser obligatoria, el 11% sugiere que debería contar con una lista de maestros que deben observar y el 1% percibe la observación entre pares como una pérdida de tiempo valioso que podría estar utilizando en otra actividad. Es claro que los maestros perciben que la decisión de participar en el proceso debería ser de ellos mismos y no de las autoridades del Colegio.

Tabla 4.8 Cantidad de observaciones que deben realizarse al año

Opciones de respuesta	Si	No
1 – 2	58%	42%
3 – 4	36%	64%
5 – 6	5%	95%
7 – 8	4%	96%
Más de 8	1%	99%

De acuerdo a la tabla 8, el 58% de los profesores consideran suficiente realizar una o dos observaciones al año, el 36% piensan que deben realizarse entre tres y cuatro observaciones, mientras que el 10% opina que es necesario realizar más de cinco observaciones al año. Lo que indica que los profesores preferirían realizar únicamente una o dos observaciones al año.

Tabla 4.9 Al observar un colega.

Opciones de respuesta	Si	No
Escuchar con atención.	73%	27%
Tomar nota de lo importante.	86%	14%
Participar en clase.	1%	99%
Llevar algo que hacer durante la clase.	1%	99%
Ayudar a resolver dudas.	1%	99%

Al observar un colega el 86% de los maestros consideran necesario tomar nota de lo importante, el 73% opina que es necesario escuchar con atención, mientras que el 99% piensa que no debe participar en la clase del colega que está observando, ayudar a resolver dudas o llevar que hacer durante el período de clase. Por lo tanto, puede observarse que la mayoría de los maestros reconocen lo que deben hacer al observar a un colega.

Tabla 4.10 Tiempo que debe transcurrir entre la observación y la retroalimentación.

Opciones de respuesta	Si	No
Debe realizarse el mismo día de la observación.	36%	64%
Uno o dos días después de la observación.	54%	46%
De tres días a una semana después.	6%	94%
No importa el tiempo transcurrido, siempre y cuando se realice.	31%	69%

En cuanto al tiempo que debe transcurrir entre la observación y la retroalimentación el 54% de los profesores considera que debe realizarse uno o dos días después, el 36% opina que debe realizarse el mismo día de la observación, el 31% piensa que no importa el tiempo transcurrido, siempre y cuando se realice y el 6% supone que de tres días a una semana después de realizar la observación es prudente llevar a cabo la retroalimentación. Más de la mitad de los maestros reconocen que el tiempo que debe transcurrir entre la observación y la retroalimentación debe ser de uno o días, para tener suficiente tiempo para reflexionar sobre su propia práctica docente.

Tabla 4.11 La información del proceso de observación.

Opciones de respuesta	Si	No
Debe ser pública.	5%	95%
Debe ser privada.	47%	53%
Debe compartirse únicamente lo acordado entre observador y observado.	60%	40%
Está bajo el control del observador, él es quién decide qué hacer con ella.	5%	95%
Está bajo el control del observado, él es quién decide qué hacer con ella.	6%	94%

En la presente tabla se observa que el 60% de los maestros considera que de la información obtenida en el proceso de observación debe compartirse únicamente lo acordado entre observador y observado. El 47% opina que debe ser privada, el 6% piensa que está bajo el control del observado y es él quién decide qué hacer con esta información, mientras que el 5% sugiere que es el observador quien tiene el control de la información y que la misma debe ser pública. La mayoría de los maestros reconocen que la confidencialidad es muy importante en el proceso, por lo que la información debe ser privada y se comparte únicamente lo acordado entre observador y observado.

Tabla 4.12 Al retroalimentar.

Opciones de respuesta	Si	No
Se debe ser directo.	40%	60%
Es necesario opinar.	32%	68%
Se debe cuestionar.	17%	83%
Es necesario elogiar.	44%	56%
Se debe ser empático.	65%	35%
Es necesario ser crítico.	11%	89%
Se debe ser honesto.	64%	36%
Es necesario ser mentor.	10%	90%
Se debe ser aprendiz.	49%	51%

Más de la mitad de los maestros consideran que al retroalimentar es necesario ser empático y honesto, más del 30% piensan que se debe ser directo y aprendiz, así como opinar y elogiar.

Menos del 20% opinan que se debe cuestionar, ser crítico o ser mentor. La mayoría de los maestros reconocen que es importante ser empático y honesto al retroalimentar, pero pocos dan importancia al ser directo; reconocen también que durante el proceso son aprendices y no mentores.

Tabla 4.13 Antes de iniciar el proceso de observación entre pares se debe establecer.

Opciones de respuesta	Si	No
Lineamientos para la selección de colega o par.	35%	65%
Los criterios para brindar retroalimentación.	48%	52%
El proceso para brindar y recibir retroalimentación.	57%	43%
El protocolo de confidencialidad.	42%	58%
Cómo, cuándo y quién puede utilizar la información obtenida.	21%	79%
Las fechas para realizar las observaciones.	56%	44%

Antes de iniciar el proceso de observación entre pares, más del 50% de los profesores considera necesario establecer el proceso para brindar y recibir retroalimentación, así como determinar las fechas para realizar las observaciones. El 48% opina que deben establecerse los criterios para brindar la retroalimentación, el 42% piensa que debe crearse un protocolo de confidencialidad. El 35% supone necesario el fijar lineamientos para seleccionar a un colega y el 21% considera que se debe establecer cómo, cuándo y quién puede utilizar la información obtenida. Lo que indica que los profesores consideran necesario establecer fechas para las observaciones y los criterios y partes del proceso de retroalimentación antes de iniciar con las observaciones entre pares.

Tabla 4.14 Al observar una lección es necesario centrarse en.

Opciones de respuesta	Si	No
La planificación de la lección.	23%	77%
La claridad en las explicaciones.	56%	44%
La demostración de interés por parte de los alumnos.	60%	40%
El uso apropiado de los recursos.	59%	41%
La participación de los alumnos.	73%	27%
El modelaje por parte del maestro.	84%	16%

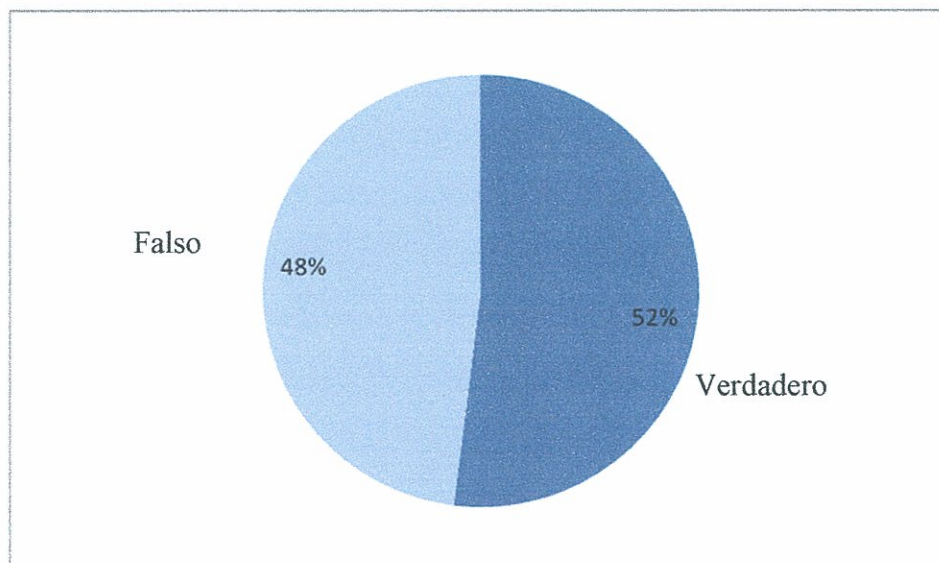
El 84% de los maestros consideran que al observar una lección es necesario centrarse en el modelaje por parte del maestro, el 73% piensan que deben centrarse en la participación de los alumnos, el 60% en la demostración de interés por parte de los alumnos, el 59% en el uso apropiado de los recursos, el 56% en la claridad de las explicaciones y el 23% opinan que deben centrarse en la planificación de la lección. Por lo tanto, más de dos terceras partes de los maestros perciben que sus observaciones deben centrarse con mayor énfasis en el modelaje por parte del maestro y muy poco en la planificación de la lección.

Tabla 4.15 La observación entre pares promueve.

Opciones de respuesta	Si	No
Autonomía profesional.	25%	75%
Autoevaluación.	57%	43%
Reflexión.	88%	12%
Diálogo.	46%	54%
Innovación.	65%	35%

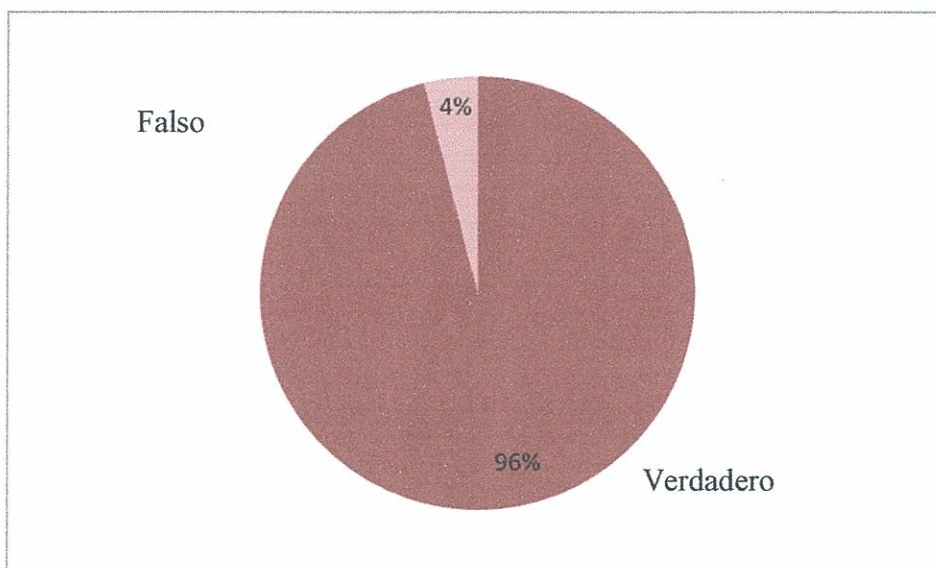
De acuerdo a la tabla 15, el 88% de los maestros consideran que la observación entre pares promueve la reflexión, el 65% piensan que promueve la innovación, el 57% opinan que promueve la autoevaluación, el 46% sugiere que promueve el diálogo y el 25% consideran que promueve la autonomía profesional. Los maestros perciben que la observación entre pares promueve en gran parte la reflexión, pero promueve muy poco la autonomía.

Gráfica 4.16 Es necesario emitir un juicio crítico para retroalimentar objetivamente al colega.



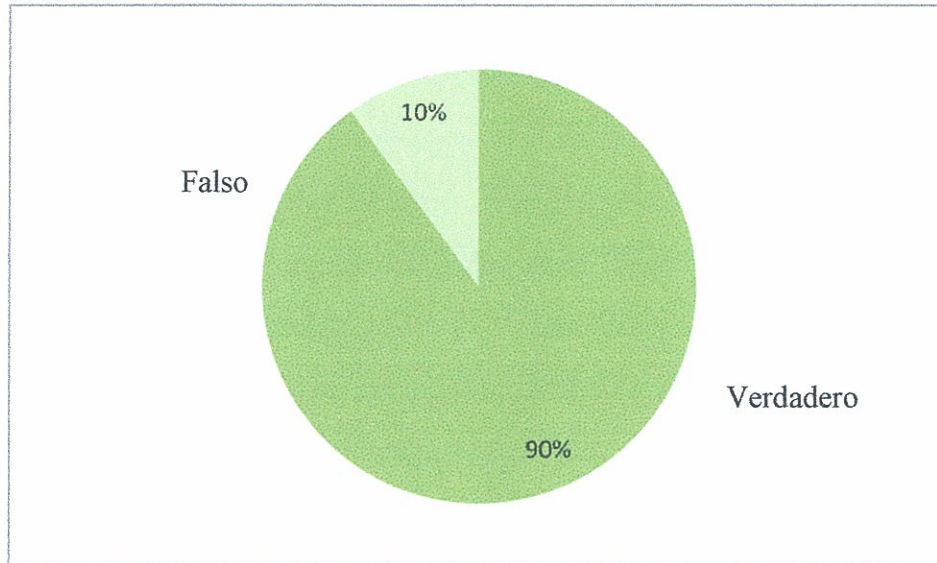
El 52% de los profesores consideran que si es necesario emitir un juicio crítico para retroalimentar al colega, mientras que el 48% no está de acuerdo con ello. El 48% que considera que no es necesario emitir un juicio crítico está en lo correcto, pues el proceso no es de evaluación.

Gráfica 4.17 La observación entre pares permite el crecimiento profesional.



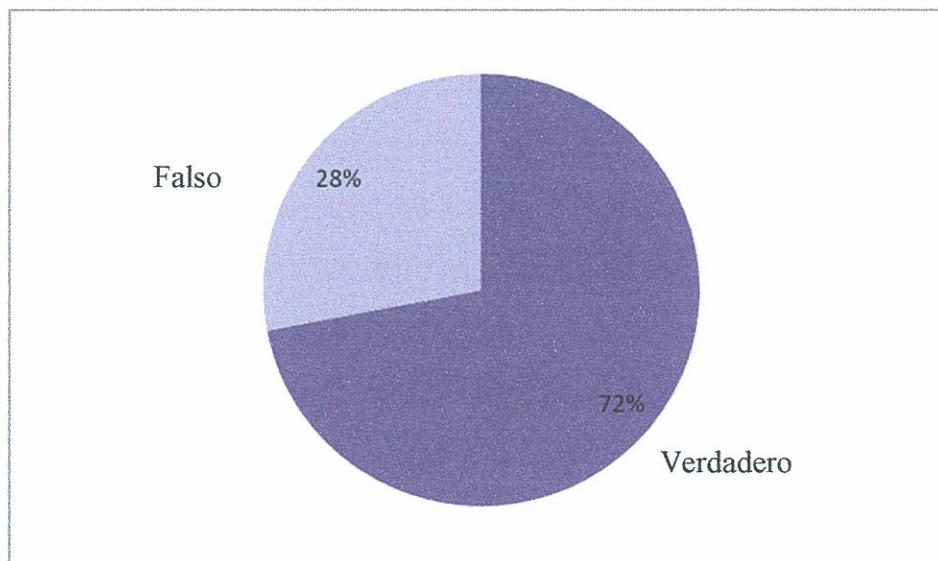
Con respecto al crecimiento profesional, el 96% de los maestros considera que la observación entre pares si lo permite. Lo que indica que la mayoría de los maestros percibió que la observación entre pares apoyó su crecimiento profesional.

Gráfica 4.18 La reflexión de la propia práctica docente es parte vital en el proceso de observación entre pares.



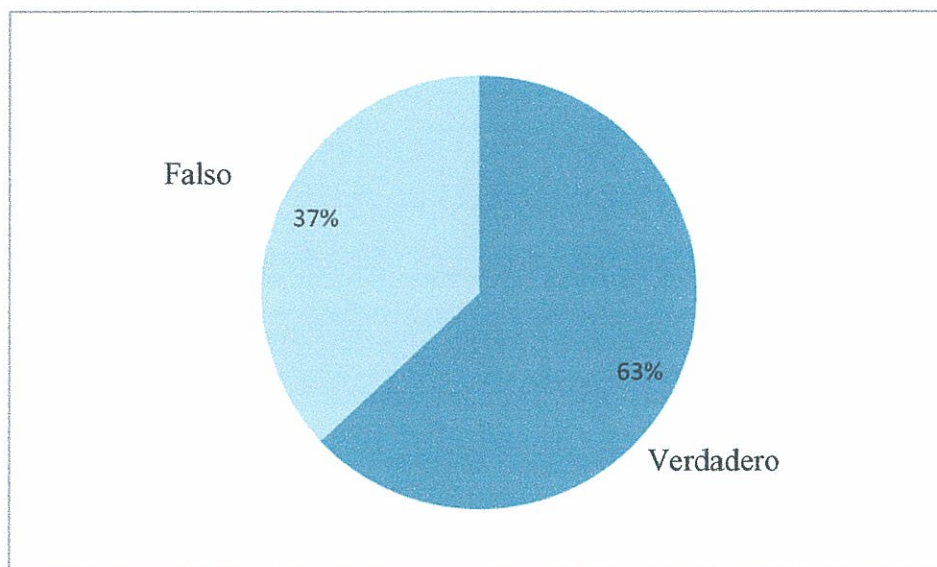
De acuerdo a la gráfica 3, el 90% de los profesores consideran la reflexión sobre la propia práctica docente como parte vital del proceso de observación entre pares.

Gráfica 4.19 La observación entre pares incrementa la colaboración en el equipo de trabajo.



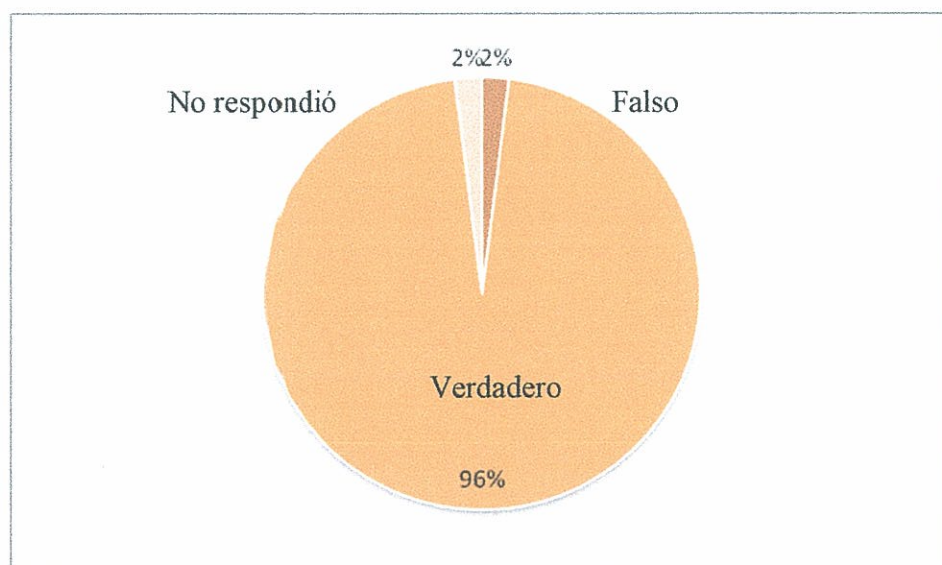
El 72% de los maestros opina que la observación entre pares incrementa la colaboración en el equipo de trabajo. Lo que indica que más de la mitad del cuerpo docente percibió que la colaboración entre los miembros del equipo incrementó con la observación entre pares.

Gráfica 4.20 La observación entre pares incrementa la confianza en el equipo de trabajo



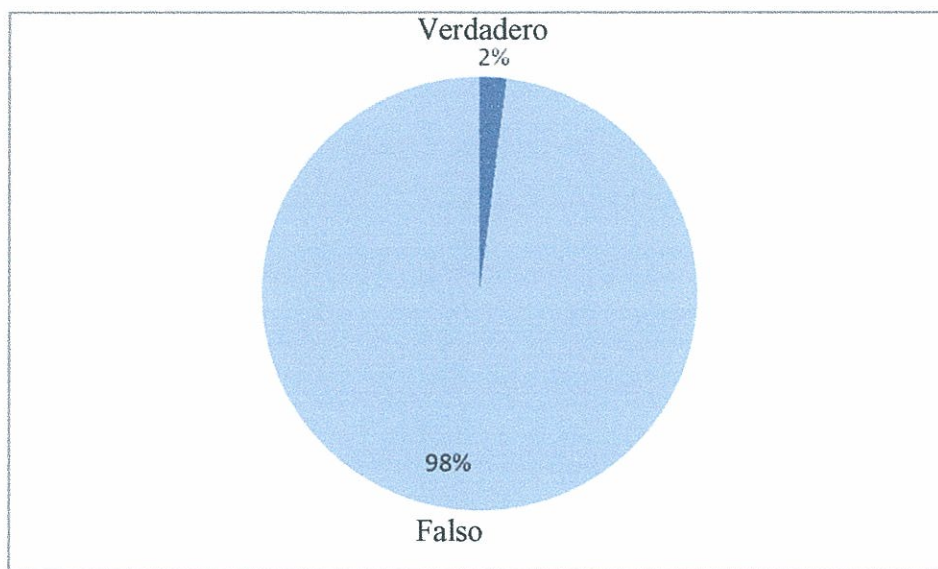
Más de la mitad de los profesores perciben que la observación entre pares incrementa la confianza en el equipo de trabajo.

Gráfica 4.21 El observador debe participar en el proceso de clase.



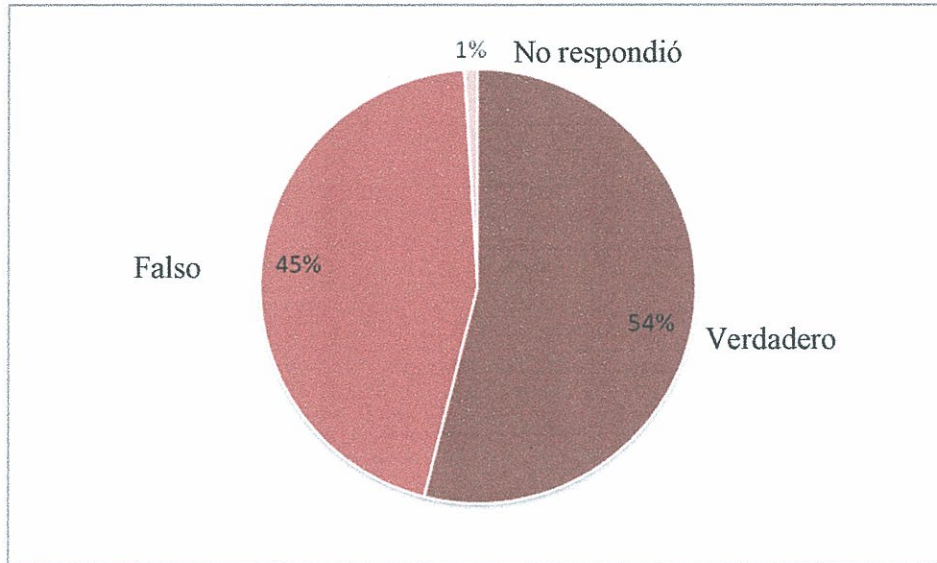
Con respecto a la participación del observador en el proceso de clase, el 96% de los maestros consideran que el observador no debe participar en la lección, el 2% opina que si es necesario y el otro 2% no respondió.

Gráfica 4.22 El observador debe interrumpir para aclarar algún punto que no queda claro.



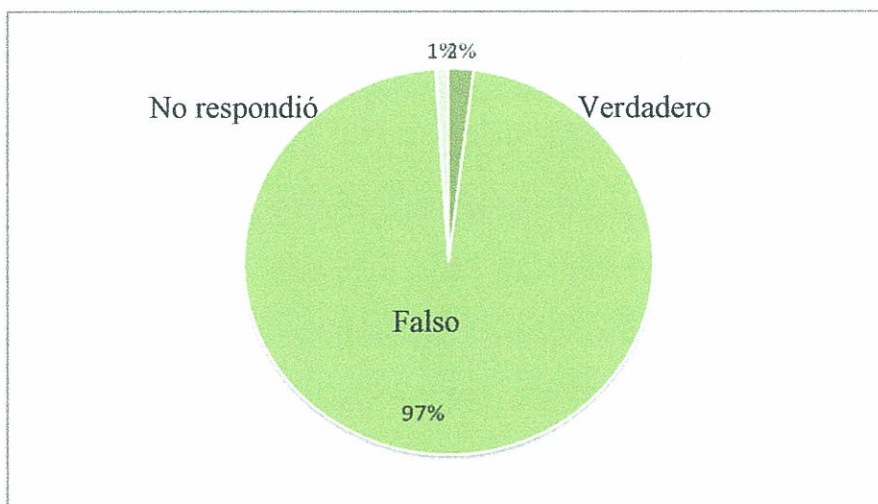
Según el 98% de los profesores el observador no debe interrumpir el proceso de clase para aclarar los puntos que no quedan claros. Lo cual confirma lo indicado en la gráfica anterior, que indica que el observador no debe participar en el proceso de clase.

Gráfica 4.23 Perder tres períodos libres por período lectivo es demasiado para realizar el proceso.



Un tanto más de la mitad de los maestros opinan que perder tres períodos libres por período lectivo es demasiado para realizar el proceso de observación entre pares, el 45% no está de acuerdo con esta opinión y 1% no respondió. Los maestros perciben el tiempo en el que se lleva a cabo el proceso resulta muy extenso, ya que se pierden tres períodos libres en cada período lectivo para llevar a cabo las tres fases del proceso.

Gráfica 4.24 Todas las observaciones del año deben realizarse con la misma pareja.



El 97% de los profesores consideran que las observaciones realizadas durante el año deben realizarse con distinto colega, el 2% opina que debe ser el mismo y 1% no respondió. La mayoría de los profesores perciben que las observaciones deben realizarse con varios compañeros en lugar de con uno solo.

Gráfica 4.25 Es necesario reunirse previamente a la observación para determinar día, hora y puntos específicos a observar.



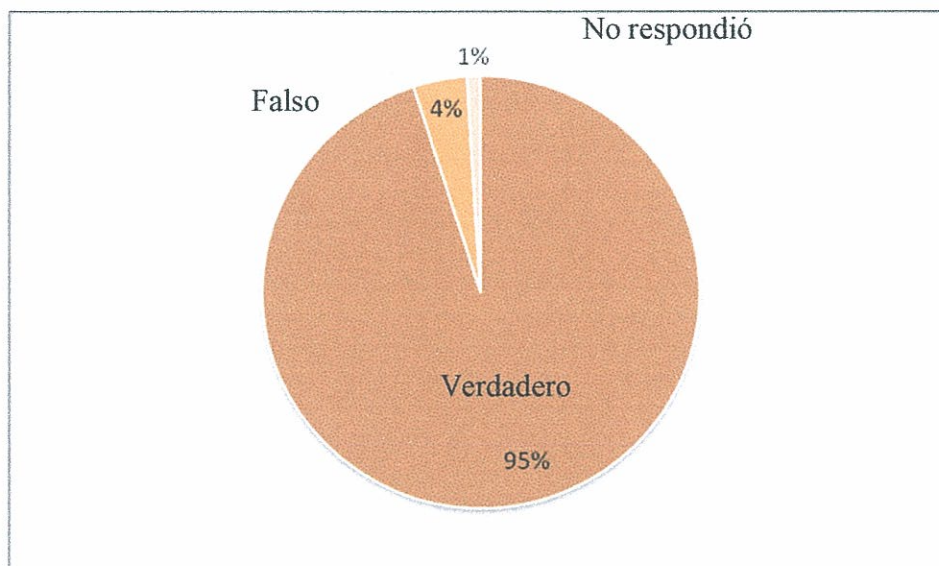
De acuerdo a la gráfica 10, el 64% de los maestros sugiere que es necesario reunirse previamente a la observación para determinar día, hora y puntos específicos a observar, mientras que el 35% piensan que no es necesario. El 1% no respondió. Más de la mitad de los maestros perciben que es necesario reunirse previamente a la observación para acordar día, hora y puntos específicos a observar y no llegar de sorpresa el día de la observación.

Gráfica 4.26 La información de las observaciones que realice debe compartirse con más colegas, para evitar las malas prácticas docentes.



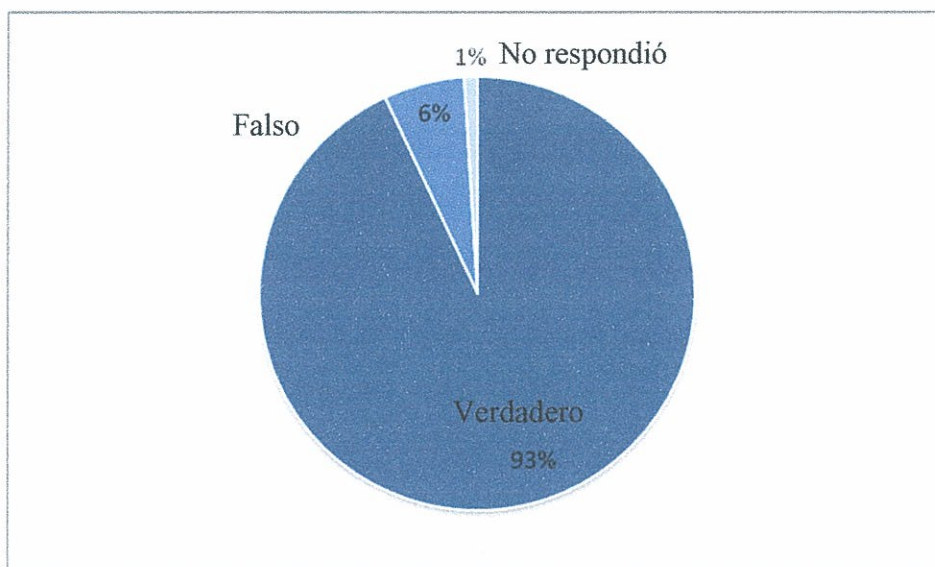
Con respecto a la información de las observaciones, el 89% opina que no debe compartirse con otros colegas que no hayan estado involucrados, el 9% piensa que si debe compartirse para evitar las malas prácticas docentes y 2% no respondió. La mayoría de los profesores reconocen que la información obtenida en las observaciones es de carácter confidencial.

Gráfica 4.27 El proceso de observación entre pares permite ampliar las estrategias de aprendizaje – enseñanza de todos los integrantes.



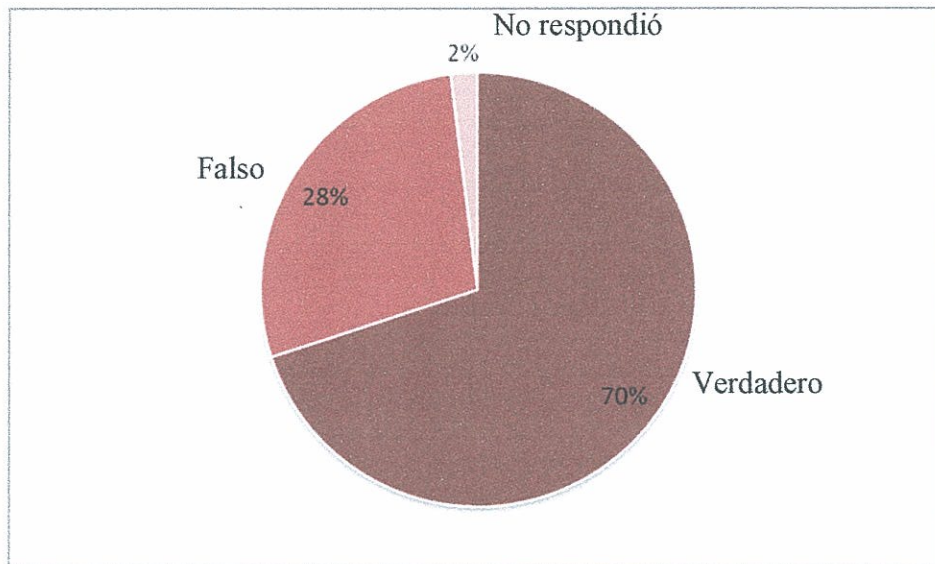
El 95% de los maestros percibe que la observación entre pares permite ampliar las estrategias de aprendizaje - enseñanza de todos los involucrados, el 4% no está de acuerdo y 1% no respondió. Por tanto, la mayoría de los maestros reconoce que la observación entre pares les ha permitido ampliar sus estrategias de aprendizaje-enseñanza.

Gráfica 4.28 La observación entre pares permite aprender en el contexto de trabajo.



Según muestra la gráfica 13, el 93% de los profesores considera que la observación entre pares permite aprender en el contexto de trabajo, el 7% no está de acuerdo y 1% no respondió.

Gráfica 4.29 Cada maestro debe ser responsable de realizar el proceso de observación entre pares una vez por período lectivo.



El 70% de los maestros piensan que deben ser responsables de realizar el proceso de observación entre pares una vez por período lectivo, el 28% considera que no debe ser responsabilidad de los maestros y el 2% no respondió. Lo que indica que los maestros reconocen su responsabilidad para cumplir con las observaciones en cada período lectivo.

Gráfica 4.30 Es deber del observador informar a las autoridades acerca de la mala práctica de los colegas.



De acuerdo a la gráfica 15, el 89% de los profesores opinan que no es deber del observador informar a las autoridades acerca de la mala práctica de los colegas, el 10% no está de acuerdo con dicha opinión y 1% no respondió. Más de dos tercios de los profesores reconocen que no es parte del proceso informar a las autoridades acerca de las malas prácticas observadas en sus compañeros.

En cuanto a las **fases del proceso**, más de la mitad de los maestros reconocen el procedimiento para llevar a cabo la reunión pre-observación, la observación y la reunión post-observación o de retroalimentación y tienen una percepción positiva del proceso.

Al hablar del **tiempo para llevar a cabo las fases**, más del 50% de los profesores consideran que se invierte mucho tiempo y a pesar que reconocen que ese tiempo es una buena inversión, desearían que no llevara los tres períodos libres por período lectivo que tiene asignados.

En cuanto al indicador del **respeto con que se manejan las fases**, el 96% de los maestros reconocen que el observador no debe interrumpir o interferir con el proceso de clase. De igual manera en la retroalimentación consideran importante ser honestos y empáticos, pero más de la mitad de los maestros opinan que es necesario emitir un juicio crítico al retroalimentar al par.

Por último, en cuanto a la **ética en el manejo de la información generada en el proceso**, más de dos tercios de los profesores consideran que la información generada en el proceso es de carácter confidencial, aunque aún hay un porcentaje pequeño que piensa que es su responsabilidad comunicar a las autoridades acerca de las malas prácticas docentes observadas en otros.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tenía como objetivo establecer la percepción de los docentes del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo. Se han evidenciado resultados importantes respecto a la misma, los cuales se describen a continuación.

Rodríguez (2014) concluyó que la actitud en general de los maestros hacia la capacitación impartida en el centro educativo privado es positiva y conocen los fines de la misma. La mayoría de los sujetos considera la capacitación docente una inversión indispensable de parte del colegio sin importar los años de experiencia de los docentes. En este estudio se evidenció que al tener claros los fines de la aplicación de la técnica de observación entre pares, su percepción de la misma es positiva y reconocen los beneficios que ha brindado al equipo Valle Verde.

En su investigación Castillo (2012) concluye que los niveles de ansiedad no se ven influidos por la evaluación del desempeño, el trabajador de la corporación Mont-Cel no percibe dicha evaluación como una amenaza para su trabajo. Por medio de la presente investigación se evidenció que la mayoría de los profesores se sienten cómodos con la presencia de un colega en el salón de clase, pero aún hay un 30% que se siente incómodo con esta presencia por temor a la crítica de su desempeño en el aula.

Dzul, Funderburk, Hidalgo y Paredes (2009) concluyeron que la aceptación y el compromiso de cada docente por cumplir las tareas asignadas persiste aún y parece alimentar el proceso de observar y ser observados, el cual, continúa actualmente. En esta investigación se evidenció que

los maestros se consideran responsables de realizar el proceso de observación entre pares una vez por período, lo que muestra su compromiso para cumplir con el programa.

Lamoggia (2012) concluyó que los círculos de acción docente son espacios para la formación pedagógica, que procuran la confrontación dialógica, crítica y reflexiva, así como la evaluación de las acciones que se ejecutan a partir de ellos. Los círculos de acción docente son una estrategia que permite entablar discusiones sobre métodos y estrategias utilizadas en el aula. La actual investigación demuestra que la observación entre pares, al igual que los círculos de acción docente, permite aprender con y de los colegas, reflexionar sobre la propia práctica docente, aprender nuevas metodologías y estrategias.

Stephani (2007) afirma que para alcanzar prácticas reflexivas y de desarrollo personal pueden emplearse dos técnicas, el desarrollo de un portafolio de enseñanza o la observación entre pares. En este estudio se evidenció que la mayoría de los maestros reconocen que la reflexión sobre la propia práctica docente es una parte vital del proceso de observación entre pares.

De acuerdo a Roberson (2006), puede ser difícil para el observador no emitir juicios sobre un determinado método o la personalidad del par durante la observación. Por medio de la presente investigación se pudo constatar que este reto es realmente difícil de superar, ya que más de la mitad de los maestros consideran que si es necesario emitir un juicio crítico al retroalimentar al par.

Para que la observación sea formativa debe ser frecuente, confidencial, analítica sin emitir juicios, no amenazante y colaborativa. Para que sea efectiva debe compartirse el material relevante del curso, debe realizarse una reunión previa a la observación para determinar puntos clave que deben observarse, debe llevarse a cabo una reunión de retroalimentación posterior a la observación y debe llenarse un informe escrito para documentar la observación (Roberson, 2006). El proceso de observación entre pares en Valle Verde va por buen camino, en esta investigación se evidenció que los profesores perciben el proceso como confidencial, y que promueve la colaboración y confianza en el equipo de trabajo. De igual manera, identifican la importancia de la reunión previa a la observación y la reunión de retroalimentación para discutir lo observado en clase. En cuanto a la frecuencia en la que debe realizarse, consideran que una o dos al año son suficientes por la cantidad de períodos libres que deben invertir en el proceso.

Rowe, Solomonides y Handal (2010) resaltan la importancia de retroalimentar lo antes posible después de la observación, comentando los aspectos positivos y negativos, ser realista, hablar solo de los aspectos que pueden ser mejorados y tomar tiempo para reflexionar acerca de lo comentado con su colega y en el proceso completo. La actual investigación demuestra que los maestros del Colegio Valle Verde reconocen la importancia de retroalimentar uno o dos días después de la observación, siendo empático y honesto, hablar de lo positivo y lo negativo que se observó en clase.

Richards (2005) considera necesario no depender únicamente de la memoria, por lo que recomienda tomar nota de lo observado. En este estudio se evidenció que los profesores perciben el registro de lo observado en clase como los apuntes y anotaciones de los

acontecimientos importantes durante la clase, centrado en el modelaje por parte del maestro y la participación de los alumnos.

De acuerdo a Muijs y Reynolds (2005) la observación entre pares es muy útil para el desarrollo profesional. Race (2010) menciona algunas de las ventajas de la observación entre pares, tales como reflexionar y revisar la propia práctica docente, con la ayuda de los colegas; tiempo para pensar al momento de estar observando otra clase; identificar buenas prácticas y reparar lo necesario para crecer personal y profesionalmente; aprendizaje compartido con los colegas no solamente de contenidos, sino de procesos, evaluación y relación con los alumnos; oportunidad de observar a sus alumnos mientras aprenden en clases con los colegas; beneficio mutuo de aprendizaje al observar y ser observado; conocer mejor a los colegas y saber a quién recurrir en caso de una situación particular; aprender nuevas estrategias; incrementa la confianza entre los participantes; e identificar problemas comunes y necesidades para buscar soluciones. Este estudio corrobora que la observación entre pares promueve el crecimiento profesional dado que permite la reflexión y promueve la innovación pues permite ampliar las estrategias de aprendizaje enseñanza de todos los involucrados al aprender en el mismo contexto de trabajo.

Según Stokes (s.f.) la relación observador/observado es confidencial. El observador debe propiciar un ambiente seguro para poder llevar a cabo la discusión respecto a la observación y proponer soluciones juntos. La función del observador no es evaluar el desempeño de su colega, su rol es aprender de y con él. El observado tiene el control sobre la información que se anotará en el informe que se entregará al supervisor del programa. En esta investigación se evidenció la importancia de un ambiente seguro y de confianza para llevar a cabo el proceso, es importante no

percibir como amenaza la presencia de un par dentro de la clase, dado que ésta se debe al deseo de aprender de ambas partes y no es parte de un proceso de evaluación. Es importante resaltar que no es deber del observador informar a las autoridades acerca de la mala práctica de los colegas.

University Teaching Development Centre (2004) identifica tres fases para un proceso efectivo. Primero deberá realizar una reunión pre-observación; en la que debe clarificar los objetivos de la lección que será observada, los recursos que utilizará y los detalles específicos que desea que el observador preste mayor atención. La segunda fase es la observación, en la cual el observador deberá colocarse en algún lugar que no obstruya el flujo de la clase, pero donde puede observar todo lo que sucede para poder tomar nota de lo que sucede durante la sesión. Por último, seguido de la observación debe llevarse a cabo la reunión post-observación o de retroalimentación. Esta reunión debe ser constructiva y proveerle al observado el mayor detalle de su desempeño. La actual investigación demuestra que es importante reunirse previamente a la observación para determinar día, hora y puntos específicos a observar. De igual manera, es importante que el observador no participe en la lección ni interrumpa el proceso de clase para aclarar puntos, que a su criterio, no queden claros.

Cualquier momento es apropiado para iniciar con la observación entre pares. En cualquier nivel de experiencia hay algo que aprender, pero es especialmente beneficioso para los nuevos docentes que necesitan seguridad, retroalimentación, consejos, ayuda y oportunidad para reflexionar en cómo la práctica se relaciona con la teoría (Wadhwa, 2008). Este estudio corrobora que todos tenemos algo que aprender de los demás, por lo que es importante permitir

que sean los maestros mismos quienes elijan a quien observar sin importar el nivel y área académica a la que pertenezcan los pares que observará. De igual manera es importante que el programa sea opcional, para que los maestros estén motivados y abiertos al aprendizaje.

Se reconoce tanto en la teoría como en esta investigación que los maestros tienen una percepción positiva de la observación entre pares como estrategia de aprendizaje continuo, ya que les permite aprender en su mismo contexto de trabajo en un ambiente de confianza y confidencialidad.

VI. CONCLUSIONES

- Los maestros evidencian una percepción positiva respecto a la Observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo. Tienen conocimiento del proceso y asumen la responsabilidad que les corresponde para llevar a cabo la misma.
- Más de la mitad de los maestros reconocen el procedimiento para llevar a cabo la reunión pre-observación, la observación y la reunión post-observación o de retroalimentación y tienen una percepción positiva del proceso. Reconocen que la reflexión de la propia práctica docente es vital para llevar a cabo las fases del proceso.
- El 67% de los profesores consideran que el tener un observador en el aula no afecta el desarrollo de la lección. Reconocen las ventajas de ser observado por un colega, dado que éste puede darles una visión distinta a la evaluación que realizan los alumnos.
- El 54% de los maestros consideran que se invierte mucho tiempo para completar el proceso. Los maestros opinan que tres períodos es demasiado tiempo para completar las tres fases del proceso, dado que ya poseen una fuerte carga de trabajo.
- El 96% de los profesores reconocen que el observador no debe interrumpir o interferir con el proceso de clase. Es importante respetar al profesor que está al frente de la clase y guardarse los comentarios o dudas que vayan surgiendo para la reunión de retroalimentación.

- El 89% de los maestros perciben que la información generada en el proceso es de carácter confidencial. Reconocen que no es ético hablar de las prácticas de los compañeros con terceras personas ni informar a las autoridades de las malas prácticas observadas.
- En general los profesores del Colegio Valle Verde valoran los aspectos que se trabajan al aplicar la técnica, también que le dan importancia al compartir y a la convivencia con sus compañeros al formar parte de un programa de aprendizaje continuo. Les parece adecuada la aplicación de esta técnica en la formación profesional, siendo percibida de una forma positiva y como generador de cambio, innovación y reflexión.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cuestionario se recomienda

A la institución:

- Establecer un protocolo de confidencialidad, fijar lineamientos para seleccionar al par, determinar las fechas para realizar las observaciones y establecer el proceso para brindar y recibir retroalimentación.
- Integrar a los maestros en la planificación y selección de criterios para llevar a cabo la observación entre pares.
- Brindar espacios de discusión y reflexión, para que todos los maestros puedan enriquecer su aprendizaje.

A las Jefes de Área:

- Verificar constantemente que se esté cumpliendo con los lineamientos previamente establecidos para el cumplimiento del proceso.
- Archivar la información obtenida en los reportes de retroalimentación y permitir espacios de discusión y enriquecimiento de los aprendizajes.

- Sugerir al colega a observar en base a las necesidades de cada uno de sus maestros.

A los maestros:

- Elegir al colega en base a su experiencia en lo que desea aprender y no simplemente por amistad.
- Organizar su tiempo de observación desde el inicio del período para evitar la sobrecarga de actividades al final del mismo.
- Ser discreto, la información obtenida en la observación solo le concierne al observador y al observado.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castillo, E. (2012). *Niveles de ansiedad ante de Evaluación del Desempeño*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Huehuetenango, Huehuetenango, Guatemala.
- Cerda, A. y López, I. (2006). El grupo de aprendizaje entre pares: una posibilidad de favorecer el cambio de las prácticas cotidianas de aula. En M. Arellano y A. Cerda (Eds.) *Formación continua de docentes: Un camino para compartir 2000 – 2005 (pp. 33 – 44)* Chile:MAVAL. Recuperado de:
<http://www.oei.es/quipu/chile/formacioncontinuadedocentes.pdf>
- Contreras, G., Cárdenas, P., Zamorano, K., & Pizarro, A. (2008). *Retroalimentación de la Docencia por pares*. Recuperado de
http://ucv.altavoz.net/prontus_unidacad/site/artic/20080624/asocfile/20080624131231/retroalimentacion_de_la_docencia_por_pares.pdf
- De León, E. (2013). *Inteligencia Emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral (Estudio realizado con docentes del nivel medio del municipio de San Martín Sacatepéquez)*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Departamento de Psicología de la Universidad de Alicante. (2009). *Introducción a la*

Psicología. España. Recuperado de:

<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/3/Tema%203.%20Sensaci%C3%B3n%20y%20Percepci%C3%B3n.pdf>

Dzul, M., Funderburk, R. M., Hidalgo, H., & Paredes, B. G. (2009). *Observación de pares como estrategia para el desarrollo profesional de profesores en la LELI (UAEH)*. Recuperado de

http://fel.uqroo.mx/adminfile/files/memorias/Articulos_Mem_FONAEL_V/Dzul_Escamilla_Marisela_et_al.pdf

Gallego, D., Cacheiro, M., Martín, A. y Angel, W. (2009). El ePortafolio como estrategia de enseñanza y aprendizaje. [artículo en línea]. *EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. 30,1-12. Recuperado de:

http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec30/articulos_n30_pdf/Edutec-e30_Gallego_Cacheir_Martin_Angel.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.), México: McGraw Hill.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*.

Documento No. 41, PREAL. Chile: Editorial San Marino.

- Kinsella, K. (1995). *Peers Coaching Teaching: Colleagues supporting professional growth across the disciplines*. Recuperado de:
<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1335&context=podimproveacad>
- Lindon, J. (2012). *Reflective practice and early years professionalism*. Londres: Hodder education. (versión electrónica). Recuperado de:
http://books.google.com.gt/books?id=Ax2wUTaHVxoC&pg=PA1938&dq=Reflective+practice+and+early+years+professionalism&hl=en&sa=X&ei=3UPNU_aHCdalyAT-9IHgDA&ved=0CB4Q6AEwAQ#v=onepage&q=Peer%20observation&f=false
- Lamoggia, F. (2012). *Capacitación del Profesorado Venezolano. Experiencia de Consolidación de los Círculos de Acción Docente en la Educación Básica*. Tesis inédita, Universidad de Valladolid, España.
- Loza, M., Cid, A. y Martínez, J. (2011). *La Evaluación de la Práctica Docente a partir del trabajo entre pares (Reporte de investigación parcial)*. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de:
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_14/2397.pdf
- Marcuschamer, E. (2007). *Psicología*. México: McGraw Hill.

McMahon, T., Barret, T. y O'Neil, G.(2007). *Using observation of teaching to improve quality: finding your way through the muddle of competing conceptions, confusion of practice and mutually exclusive intentions*. Recuperado de:
www.ucd.ie/t4cms/ucdtld0070.pdf

Molina, R. (s.f.) *Aprendizaje Continuo*. México:Universidad Anáhuac. Recuperado de:
<http://ols.uas.mx/PubliWeb/Articulos/RMB0708Aprendizajecontinuo.pdf>

Montecinos, C. (2003). Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. *Revista de la Escuela de Psicología Facultad de Filosofía y Educación Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2,105-128. Recuperada de:
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>

Muijs, D., & Reynolds, D. (2005). *Effective teaching: evidence and practice*. Gran Bretaña: Athenaem Press Ltd. (versión electrónica). Recuperado de:
<http://books.google.com.gt/books?id=LMj96HLK0I8C&printsec=frontcover&dq=Effective+teaching:+evidence+and+practice&hl=en&sa=X&ei=oETNU42kC42uyASghIK4DA&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=peer%20observation&f=false>

Papalia, D. (1988). *Psicología Bachillerato*. México:McGraw Hill.

Race, P. (2010). *Making learning happen: A guide for post-compulsory education*. Gran

Bretaña: TJ International Ltd. (versión electrónica). Recuperado de:

<http://books.google.com.gt/books?id=md2QAwAAQBAJ&pg=PT2&dq=Making+learning+happen:+A+guide+for+post-compulsory+education&hl=en&sa=X&ei=CUXNU7HEEMyPyAS57ILIBg&ved=0CBkQ6AEwAA#v=onepage&q=peer%20observation&f=false>

Richards, J. (2005). *Professional Development for Language Teachers: Strategies for*

Learning. Reino Unido: Cambridge University Press. (versión electrónica). Recuperado de:

<http://books.google.com.gt/books?id=D90HFT9UCfQC&printsec=frontcover&dq=Professional+Development+for+Language+Teachers:+Strategies+for+Learning.&hl=en&sa=X&ei=kkXNU-jXM4W0yATO0oCAAQ&ved=0CB4Q6AEwAQ#v=onepage&q=Peer%20observation&f=false>

Roberson, B. (2006). *Peer Observation and Assessment of Teaching*. Estados Unidos:

Universidad de Texas. Recuperado de:

http://www.albany.edu/teachingandlearning/tlr/peer_obs/Peer%20Observation%20Resource%20Book%20for%20UAlbany.pdf

Rodríguez, A., Esteban, R. M., Aranda, R., Blanchard, M., Domínguez, C., González, P., y otros. (2011). Coaching reflexivo entre iguales en el practicum de la formación de maestros. *Revista de educación*, 355, p. 355-379. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_15.pdf

Rodríguez, V. (2014). *Actitud que tienen los maestros de un centro educativo privado hacia la capacitación docente impartida en la institución donde laboran*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Rowe, A., Solomonides, I. y Handal, B. (2010). *How to collaborate with peer observation; learning from each other*. Australia: Macquarie University. Recuperado de: <https://staff.mq.edu.au/public/download.jsp?id=50019>

Santos, L. (2008). *Actualización Docente y Calidad Educativa*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Spiller, D. (2011). *Peer Observation: Teaching development/ Wahanga Whakapakari Ako*. Nueva Zelanda: The University of Waikato. Recuperado de: http://www.waikato.ac.nz/tdu/pdf/booklets/20_Peerobservation.pdf

Stephani, L. (2007). Peer- and self- Assessment - Drawing the Parallels between student and staff practice. En S. Frankland (Eds.) *Enhancing Teaching & Learning through Assessment: Deriving an Appropriate Model*. (pp. 118 – 128) The Netherlands: Springer. (versión electrónica). Recuperado de:
<http://books.google.com.gt/books?id=liJdFMPeROUC&pg=PA118&dq=Peer-+and+self-+Assessment+-+Drawing+the+Parallels+between+student+and+staff+practice+en+Enhancing+Teaching+%26+Learning+through+Assessment&hl=en&sa=X&ei=5kXNU4r0NcG2yATlkoKQCA&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=Peer-%20and%20self-%20Assessment%20-%20Drawing%20the%20Parallels%20between%20student%20and%20staff%20practice%20en%20Enhancing%20Teaching%20%26%20Learning%20through%20Assessment&f=false>

Stokes, M. (s.f.). *Mentoring in Education: The Mentor as critical friend*. Reino Unido: CfBT Education Trust. Recuperado de:
http://sflip.excellencegateway.org.uk/PDF/D2-1%20Coaching%20&%20Mentoring%20handbook_V3_240107_HTFINAL.pdf

Tanchez, D. (2012). *Coaching y su influencia en el desempeño laboral*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Tejada, J. y Ferrández, E. (2012). *El impacto de la formación continua: claves y problemáticas*. Recuperado de:

<http://www.rieoei.org/deloslectores/4362Tejada.pdf>

University Teaching Development Centre. (2004). *Improving Teaching and Learning: Peer Observation of Teaching*. Nueva Zelanda: Victoria University of Wellington. Recuperado de:

<http://www.utdc.vuw.ac.nz/resources/guidelines/peerobservation.pdf>

USAID (2011). *Comunidades de Aprendizaje*. Recuperado de:

<http://www.reaula.org/administrador/files/boletin%20%20resumenes%20de%20politicas%20h.pdf>

Valdes, O., Cruz, D. y Cisneros, M. (2009). *Programa de seguimiento tutorial basado en una red de apoyo entre pares*. X Congreso Nacional de Investigación Educativa. México. Recuperado de:

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/carteles/1682-F.pdf>

Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Revista Alteridades*, 4, (8), p.47-53.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74711353004>

Wadhwa, S. (2008). *A handbook of teaching and learning*. Nueva Delhi: Sarup & Sons.

(versión electrónica). Recuperado de:

<http://books.google.com.gt/books?id=0rNcGpUJAKUC&pg=PA52&dq=A+handbook+of+teaching+and+learning+wadhwa&hl=en&sa=X&ei=3kbNU5yPE4qsyAT2-YFQ&ved=0CBkQ6AEwAA#v=onepage&q=peer%20observation&f=false>

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Cuestionario: Percepción de los docentes respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo.
OBJETIVO	Establecer la percepción de los maestros del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo.
DESCRIPCIÓN	Cuestionario de preguntas cerradas, 15 de tipo selección múltiple y 15 de verdadero/falso.
TIEMPO DE APLICACIÓN	20 minutos
ADMINISTRACIÓN	Colectiva.
CALIFICACIÓN	En la serie de selección múltiple 1 representa que la opción fue elegida y 0 que no fue elegida. En la serie de verdadero o falso, 1 representa verdadero y 0 falso. En ambos casos se calculó el porcentaje luego de tabular los resultados.
AUTOR	María Alejandra Vela García
VALIDEZ	Lic. Lidia Guerra, Jefe del Área de Tecnología Lic. Pilar Girón, Jefe del Área de Ciencias Sociales Mgtr. Mónica Aguirre, Jefe del Área de Comunicación y Lenguaje Lic. Rodrigo Cortés, Sub-Director Académico

CUESTIONARIO

Percepción de los docentes respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo

Mi nombre es Alejandra Vela. Estoy realizando mi tesis de la Licenciatura en Educación y Aprendizaje, la cual tiene como objetivo establecer la percepción de los docentes del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo. Por ello, solicito su colaboración para responder el presente cuestionario, el cual es anónimo y los datos serán procesados y analizados en conjunto.

INFORMACIÓN GENERAL:

Edad: _____ Género: _____ Años de laborar en esta institución: _____

Nivel en el que imparte clases: Preprimaria Primaria Secundaria

Años de experiencia: 0 – 2 3 – 6 7 – 10 11 – 15 más de 15

Estudios realizados a nivel: medio universitario otro

Grado académico obtenido: Doctorado Maestría Licenciatura Técnico

PRIMERA PARTE: A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con la observación entre pares. Léalas y circule la o las respuesta(s) que a su criterio considere correcta(s). Responda rápidamente, en caso de duda fíese de su primera impresión.

1. La observación entre pares tiene como objetivo:
 - a. compartir el material del curso que se imparte con los colegas.
 - b. aprender con y de los colegas.
 - c. reflexionar sobre la propia práctica docente.
 - d. ayudar a las autoridades a detectar deficiencias en el equipo de trabajo.
 - e. aprender nuevas estrategias.
 - f. aprender nuevas metodologías.
 - g. ser un andamiaje para los maestros novatos.

2. El registro de lo observado en clase:
 - a. puede hacerse utilizando la memoria.
 - b. debe ser un registro detallado de todo lo que sucede en el aula.
 - c. debe basarse en lo que el maestro hace en el aula.
 - d. debe basarse en lo que los alumnos hacen en clase.
 - e. debe ser un registro de los acontecimientos importantes durante el desarrollo de la clase.

3. Las parejas de trabajo deben ser determinadas por:
 - a. la Jefa de Área.
 - b. la Coordinadora de Nivel.
 - c. los maestros.
 - d. Dirección Académica.

4. Las observaciones deben realizarse:

- a. únicamente entre la misma área académica.
- b. únicamente en el mismo nivel (Preprimaria, Primaria o Secundaria).
- c. con cualquier colega.
- d. solo por los maestros novatos.
- e. solamente cuando haya una actividad especial.

5. El tener un observador en el aula:

- a. resulta incómodo para los alumnos.
- b. interrumpe el flujo de clase.
- c. resulta incómodo para el maestro.
- d. no afecta el desarrollo de la lección.

6. En la reunión de retroalimentación:

- a. debe hablarse de lo positivo y lo negativo que se observó en clase.
- b. es deber del observador entregar una lista de recomendaciones para que el colega pueda mejorar su práctica
- c. es necesaria la presencia de un Jefe de Área.
- d. es necesaria la presencia de una Coordinadora de nivel.
- e. debe cuestionarse el actuar del maestro durante la lección.
- f. es necesaria la presencia de un colega imparcial.
- g. no es necesaria la presencia de terceras personas.

7. El proceso de observación entre pares:
- a. es una pérdida del tiempo valioso que podría estar utilizando en otra actividad.
 - b. debería ser obligatoria.
 - c. debería ser opcional.
 - d. debería contar con una lista de los maestros que se debe observar.
8. ¿Cuántas observaciones es necesario realizar al año?
- a. 1 - 2
 - b. 3 - 4
 - c. 5 - 6
 - d. 7 - 8
 - e. Más de 8
9. Cuando observo a un colega:
- a. escucho con atención.
 - b. tomo nota de lo importante.
 - c. participo en clase.
 - d. llevo algo que hacer durante la clase.
 - e. ayudo a resolver dudas.

10. El tiempo transcurrido entre la observación y la retroalimentación debe ser:

- a. el mismo día de la observación.
- b. uno o dos días después de la observación.
- c. de tres días a una semana después.
- d. no importa el tiempo transcurrido, siempre y cuando se realice.

11. La información del proceso de observación:

- a. debe ser pública.
- b. debe ser privada.
- c. debe compartirse únicamente lo acordado entre observador y observado.
- d. está bajo el control del observador, él es quién decide qué hacer con ella.
- e. está bajo el control del observado, él es quién decide qué hacer con ella.

12. Cuando retroalimento:

- a. soy directo.
- b. opino.
- c. cuestiono.
- d. elogio.
- e. soy empático.
- f. soy crítico.
- g. soy honesto.
- h. soy mentor.
- i. soy aprendiz.

13. Antes de iniciar el proceso de observación entre pares es necesario establecer:

- a. lineamientos para la selección de colega o par.
- b. los criterios para brindar retroalimentación.
- c. el proceso para brindar y recibir retroalimentación.
- d. el protocolo de confidencialidad.
- e. cómo, cuándo y quién puede utilizar la información obtenida.
- f. las fechas para realizar las observaciones.

14. Al observar una lección debo centrarme en:

- a. la planificación de la lección.
- b. la claridad en las explicaciones.
- c. la demostración de interés por parte de los alumnos.
- d. el uso apropiado de los recursos.
- e. la participación de los alumnos.
- f. el modelaje por parte del maestro.

15. La observación entre pares promueve:

- a. autonomía profesional.
- b. autoevaluación.
- c. reflexión.
- d. diálogo.
- e. innovación.

SEGUNDA PARTE: Lea cuidadosamente los siguientes enunciados y circule la letra “F” si considera que es falso o la letra “V” si considera que es verdadero.

- | | | |
|---|---|---|
| 1. Es necesario emitir un juicio crítico para retroalimentar objetivamente al colega. | F | V |
| 2. La observación entre pares permite el crecimiento profesional. | F | V |
| 3. La reflexión de la propia práctica docente es parte vital en el proceso de observación entre pares. | F | V |
| 4. La observación entre pares incrementa la colaboración en el equipo de trabajo. | F | V |
| 5. La observación entre pares incrementa la confianza en el equipo de trabajo. | F | V |
| 6. El observador debe participar en el proceso de clase. | F | V |
| 7. El observador debe interrumpir para aclarar algún punto que no queda claro. | F | V |
| 8. Perder tres períodos libres por período lectivo es demasiado para realizar el proceso. | F | V |
| 9. Todas las observaciones del año deben realizarse con la misma pareja. | F | V |
| 10. Es necesario reunirse previamente a la observación para determinar día, hora y puntos específicos a observar | F | V |
| 11. La información de las observaciones que realice debe compartirse con más colegas, para evitar las malas prácticas docentes. | F | V |
| 12. El proceso de observación entre pares permite ampliar las estrategias de aprendizaje – enseñanza de todos los integrantes. | F | V |

13. La observación entre pares permite aprender en el contexto de trabajo. F V
14. Cada maestro debe ser responsable de realizar el proceso de observación entre pares una vez por período lectivo. F V
15. Es deber del observador informar a las autoridades acerca de la mala práctica de los colegas. F V

CLAVE CUESTIONARIO

Percepción de los docentes respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo

Mi nombre es Alejandra Vela. Estoy realizando mi tesis de la Licenciatura en Educación y Aprendizaje, la cual tiene como objetivo establecer la percepción de los docentes del Colegio Valle Verde respecto a la observación entre pares como técnica de aprendizaje continuo. Por ello, solicito su colaboración para responder el presente cuestionario, el cual es anónimo y los datos serán procesados y analizados en conjunto.

INFORMACIÓN GENERAL:

Edad: _____ Género: _____ Años de laborar en esta institución: _____

Nivel en el que imparte clases: Preprimaria Primaria Secundaria

Años de experiencia: 0 – 2 3 – 6 7 – 10 11 – 15 más de 15

Estudios realizados a nivel: medio universitario otro

Grado académico obtenido: Doctorado Maestría Licenciatura Técnico

PRIMERA PARTE: A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con la observación entre pares. Léalas y circule la o las respuesta(s) que a su criterio considere correcta(s). Responda rápidamente, en caso de duda fuese de su primera impresión.

1. La observación entre pares tiene como objetivo:

- a. compartir el material del curso que se imparte con los colegas.
- b. aprender con y de los colegas.
- c. reflexionar sobre la propia práctica docente.
- d. ayudar a las autoridades a detectar deficiencias en el equipo de trabajo.
- e. aprender nuevas estrategias.
- f. aprender nuevas metodologías.
- g. ser un andamiaje para los maestros novatos.

2. El registro de lo observado en clase:

- a. puede hacerse utilizando la memoria.
- b. debe ser un registro detallado de todo lo que sucede en el aula.
- c. debe basarse en lo que el maestro hace en el aula.
- d. debe basarse en lo que los alumnos hacen en clase.
- e. debe ser un registro de los acontecimientos importantes durante el desarrollo de la clase.

3. Las parejas de trabajo deben ser determinadas por:

- a. la Jefa de Área.
- b. la Coordinadora de Nivel.
- c. los maestros.
- d. Dirección Académica.

4. Las observaciones deben realizarse:

- a. únicamente entre la misma área académica.
- b. únicamente en el mismo nivel (Preprimaria, Primaria o Secundaria).
- c. con cualquier colega.
- d. solo por los maestros novatos.
- e. solamente cuando haya una actividad especial.

5. El tener un observador en el aula:

- a. resulta incómodo para los alumnos.
- b. interrumpe el flujo de clase.
- c. resulta incómodo para el maestro.
- d. no afecta el desarrollo de la lección.

6. En la reunión de retroalimentación:

- a. debe hablarse de lo positivo y lo negativo que se observó en clase.
- b. es deber del observador entregar una lista de recomendaciones para que el colega pueda mejorar su práctica
- c. es necesaria la presencia de un Jefe de Área.
- d. es necesaria la presencia de una Coordinadora de nivel.
- e. debe cuestionarse el actuar del maestro durante la lección.
- f. es necesaria la presencia de un colega imparcial.
- g. no es necesaria la presencia de terceras personas.

7. El proceso de observación entre pares:

- a. es una pérdida del tiempo valioso que podría estar utilizando en otra actividad.
- b. debería ser obligatoria.
- c. debería ser opcional.
- d. debería contar con una lista de los maestros que se debe observar.

8. ¿Cuántas observaciones es necesario realizar al año?

- a. 1 - 2
- b. 3 - 4
- c. 5 - 6
- d. 7 - 8
- e. Más de 8

9. Cuando observo a un colega:

- a. escucho con atención.
- b. tomo nota de lo importante.
- c. participo en clase.
- d. llevo algo que hacer durante la clase.
- e. ayudo a resolver dudas.

10. El tiempo transcurrido entre la observación y la retroalimentación debe ser:

- a. el mismo día de la observación.
- b. uno o dos días después de la observación.
- c. de tres días a una semana después.
- d. no importa el tiempo transcurrido, siempre y cuando se realice.

11. La información del proceso de observación:

- a. debe ser pública.
- b. debe ser privada.
- c. debe compartirse únicamente lo acordado entre observador y observado.
- d. está bajo el control del observador, él es quién decide qué hacer con ella.
- e. está bajo el control del observado, él es quién decide qué hacer con ella.

12. Cuando retroalimento:

- a. soy directo.
- b. opino.
- c. cuestiono.
- d. elogio.
- e. soy empático.
- f. soy crítico.
- g. soy honesto.
- h. soy mentor.
- i. soy aprendiz.

13. Antes de iniciar el proceso de observación entre pares es necesario establecer:

- a. lineamientos para la selección de colega o par.
- b. los criterios para brindar retroalimentación.
- c. el proceso para brindar y recibir retroalimentación.
- d. el protocolo de confidencialidad.
- e. cómo, cuándo y quién puede utilizar la información obtenida.
- f. las fechas para realizar las observaciones.

14. Al observar una lección debo centrarme en:

- a. la planificación de la lección.
- b. la claridad en las explicaciones.
- c. la demostración de interés por parte de los alumnos.
- d. el uso apropiado de los recursos.
- e. la participación de los alumnos.
- f. el modelaje por parte del maestro.

15. La observación entre pares promueve:

- a. autonomía profesional.
- b. autoevaluación.
- c. reflexión.
- d. diálogo.
- e. innovación.

SEGUNDA PARTE: Lea cuidadosamente los siguientes enunciados y circule la letra “F” si considera que es falso o la letra “V” si considera que es verdadero.

- | | | |
|---|---|---|
| 16. Es necesario emitir un juicio crítico para retroalimentar objetivamente al colega. | F | V |
| 17. La observación entre pares permite el crecimiento profesional. | F | V |
| 18. La reflexión de la propia práctica docente es parte vital en el proceso de observación entre pares. | F | V |
| 19. La observación entre pares incrementa la colaboración en el equipo de trabajo. | F | V |
| 20. La observación entre pares incrementa la confianza en el equipo de trabajo. | F | V |
| 21. El observador debe participar en el proceso de clase. | F | V |
| 22. El observador debe interrumpir para aclarar algún punto que no queda claro. | F | V |
| 23. Perder tres períodos libres por período lectivo es demasiado para realizar el proceso. | F | V |
| 24. Todas las observaciones del año deben realizarse con la misma pareja. | F | V |
| 25. Es necesario reunirse previamente a la observación para determinar día, hora y puntos específicos a observar | F | V |
| 26. La información de las observaciones que realice debe compartirse con más colegas, para evitar las malas prácticas docentes. | F | V |
| 27. El proceso de observación entre pares permite ampliar las estrategias de aprendizaje – enseñanza de todos los integrantes. | F | V |

28. La observación entre pares permite aprender en el contexto de trabajo. F V
29. Cada maestro debe ser responsable de realizar el proceso de observación entre pares una vez por período lectivo. F V
30. Es deber del observador informar a las autoridades acerca de la mala práctica de los colegas. F V